

UNIVERSIDADE DE TAUBATÉ
Eduardo Soares Lucena

CULTURA ORGANIZACIONAL e ESTRESSE
OCUPACIONAL: Um estudo com docentes das Instituições
Privadas de Ensino Superior do Município de Guarulhos

Taubaté
2010

UNIVERSIDADE DE TAUBATÉ
Eduardo Soares Lucena

CULTURA ORGANIZACIONAL e ESTRESSE
OCUPACIONAL: Um estudo com docentes das Instituições
Privadas de Ensino Superior do Município de Guarulhos

Dissertação para obtenção do Título de Mestre em Gestão e Desenvolvimento Regional do Departamento de Economia, Contabilidade e Administração, na Universidade de Taubaté.

Área de Concentração: Gestão de Recursos Socioprodutivos

Orientador: Profa. Dra. Nancy Julieta Inocente

Taubaté
2010

EDUARDO SOARES LUCENA

CULTURA ORGANIZACIONAL e ESTRESSE OCUPACIONAL: Um estudo com docentes das Instituições Privadas de Ensino Superior do Município de Guarulhos

Dissertação para obtenção do Título de Mestre em Gestão e Desenvolvimento Regional do Departamento de Economia, Contabilidade e Administração, na Universidade de Taubaté.

Área de Concentração: Gestão de Recursos Socioprodutivos.

Data: 30/04/2010.

Resultado: _____

BANCA EXAMINADORA

Profa. Dra. Nancy Julieta Inocente

Universidade de Taubaté

Assinatura _____

Profa. Dra. Maria Júlia Ferreira Xavier Ribeiro

Universidade de Taubaté

Assinatura _____

Prof. Dr. Eduardo de Camargo Oliva

Universidade Municipal de São Caetano do Sul

Assinatura _____

DEDICATÓRIA

Dedico este trabalho:

A Deus, pela possibilidade de viver esta experiência;

A minha filha Eduarda M. Lucena, razão da minha vida;

A Rosineide dos Santos pelo apoio e paciência de todos os dias;

A minha mãe Conceição pela sabedoria que me transmitiu;

A meus irmãos a quem devo servir de referência.

AGRADECIMENTOS

À Profa. Dra. Nancy Julieta Inocente, por sua orientação e atenção dedicada para a construção deste trabalho.

Às Universidades Privadas do Município de Guarulhos, pela oportunidade de pesquisar os professores.

Aos professores e ao coordenador do curso de Mestrado.

A todos os professores que fizeram parte da minha vida, que de alguma forma me ajudaram a chegar até aqui.

Aos professores que participaram desta pesquisa.

Ao Carlos Mariano de Oliveira, pelo apoio e ajuda na parte estatística.

A minha família, pela paciência nas minhas ausências.

A minha filha, pela compreensão nos momentos que não pude estar presente.

À secretária Marli, do curso de Mestrado em Gestão e Desenvolvimento Regional, pela atenção.

Aos colegas da turma, pelo apoio e incentivo.

Aos colegas de trabalho, pela paciência, apoio e incentivo.

A todos que direta ou indiretamente tornaram possível esta pesquisa.

RESUMO

Este trabalho objetivou identificar a associação entre cultura organizacional e estresse ocupacional em docentes de Instituições privadas do ensino superior do município de Guarulhos. Realizou-se uma pesquisa descritiva, cuja abordagem foi de natureza quantitativa. A amostra pesquisada foi de 281 professores. Foram utilizados como instrumentos para a coleta de dados: o Questionário de Identificação da Amostra (QIA); o Questionário de Cultura Organizacional e o Questionário Esforço e Recompensa no Trabalho-ERI. Foi utilizado o programa Excel 2003, para tabulação e análise de dados. Para o cálculo do teste qui-quadrado, teste t e para o cruzamento dos dados foi utilizado o *software* Minitab V 15. Na pesquisa predominou o sexo masculino (67,3%); a idade média dos professores variou de 36 a 50 anos (58%); 58,7% eram casados; o número de horas trabalhadas por semana é de 51 horas ou mais (30%) e 51% tem 21 anos ou mais de serviço na Instituição. A área de atuação foi a de ciências humanas (75,4%). A titulação acadêmica da maioria é mestrado (52%). A cultura (real) percebida, por ordem de classificação, foi: cultura grupal; racional; hierárquica e inovativa. Quanto ao estresse ocupacional em relação ao desequilíbrio esforço e recompensa no trabalho identificou-se que 30% estão fora de risco e que 70% obtiveram pontuação para o risco. Quanto ao Supercomprometimento no Trabalho, observou-se que em relação aos professores: pessoas próximas dizem que se sacrificam demasiadamente pelo trabalho, 164 (58,4%); raramente conseguem libertar-se do trabalho, fica na cabeça quando deita-se, 133 (47,3%); assim que levantam, de manhã, começam a pensar nos problemas do trabalho, 131 (46,6%) e quando chegam em casa não conseguem relaxar e desligar-se do trabalho, 120 (42,7%). Com os resultados do teste t para as culturas real e Ideal, evidenciou-se que o estresse não é causado pela diferença dos pontos destas culturas, portanto, não há associação entre a cultura organizacional e o estresse ocupacional para amostra de docentes que responderam os questionários, já os resultados do teste qui-quadrado permitiu concluir que há associação entre a cultura ideal e o supercomprometimento no trabalho.

Palavras-chave: Estresse ocupacional. Cultura organizacional. Professores

ABSTRACT

ORGANIZATIONAL CULTURE AND OCCUPATIONAL STRESS: A STUDY WITH HIGHER EDUCATION TEACHERS AT UNIVERSITIES OF GUARULHOS CITY.

This report aimed to identify the association between organizational culture and occupational distress in higher education professors of private institutions in Guarulhos. It was made a descriptive research which approach was quantitative. The sample researched was of 281 professors. They were used as tools to collect data: the Sample Identification Questionnaire (SIQ), the Organizational Culture Questionnaire and the Effort and Reward at Work Questionnaire – ERW. It was used the program Excel 2003 to tab the data. It was employed the Minitab V 15 software to calculate the qui-quadrado and t test and to match the data. In this research the amount of males interviewed was predominant (67,3%); the average age is from 36 to 50 years old (58%); 58,7% of the interviewed professors were married; the number of worked hours is of 51 hours or more a week and 51% have been working for 21 years or more at the Institution. The practice field was Human Science (75,4%). The most part of them has got a master's degree (52%). The observed culture (real), by classification order, was: group; rational; hierarchical and innovative cultures. As for occupational distress toward the effort and reward at work imbalance, it was identified that 30% are out of risk and 70% got scoring to be included in the risk group. As for Over Commitment at Work , it was observed that toward the professors: close people claim they put themselves out because of their jobs, 164 (58,4%); hardly ever they disconnect from their jobs, they keep thinking of it even when they go to bed, 133 (47,3%); as soon as they get up, in the morning, they start thinking of their problems at work again, 131 (46,6%) and when they get home they can't relax and disconnect from work, 120 (42,7%). With the test results for the ideal and real cultures, it was evinced that stress is not caused by the difference of the points in these cultures, therefore, there's no association between organizational culture and occupational stress for the sample of professors who answered the questionnaires but the qui-quadrado test results allowed us to conclude that there's an association between the ideal culture and over commitment at work.

Key-words: Occupational Stress. Organizational Culture. Professors.

LISTA DE FIGURAS

Figura 1 - Níveis de cultura e suas interações.....	40
Figura 2 - Níveis de manifestação de uma cultura.....	43
Figura 3 – Modelo da Tipologia Cultural de Quinn.....	50
Figura 4 – Mapa de localização do município de Guarulhos.....	78
Figura 5 – Representação gráfica sexo dos sujeitos.....	89
Figura 6 – Representação gráfica tratamento psicológico.....	90
Figura 7 – Representação gráfica tratamento psiquiátrico.....	91
Figura 8 – Representação gráfica estado civil.....	92
Figura 9 – Representação gráfica da área de atuação	93
Figura 10 – Representação gráfica do regime de trabalho.....	94
Figura 11 – Representação gráfica da titulação acadêmica.....	95
Figura 12 – Representação gráfica da por faixa etária.....	96
Figura 13 – Representação gráfica do tempo de serviço.....	97
Figura 14 – Representação gráfica das horas de trabalho / semana.....	98
Figura 15 – Representação gráfica da tipologia cultural (situação real).....	100
Figura 16 – Representação gráfica da tipologia cultural (situação ideal).....	101
Figura 17 – Representação gráfica ERI.....	103
Figura 18 – Representação gráfica supercomprometimento no trabalho.....	106
Figura 19 – Representação gráfica ERI x cultura real.....	122
Figura 20 – Representação gráfica ERI x cultura ideal.....	123
Figura 21 – Representação gráfica Supercomprometimento no trabalho x cultura real.....	125
Figura 22 – Representação gráfica Supercomprometimento no trabalho x cultura ideal.....	126

LISTA DE TABELAS

Tabela 1 – Valores médios.....	86
Tabela 2 – Sexo dos Sujeitos.....	89
Tabela 3 – Tratamento psicológico.....	90
Tabela 4 – Tratamento psiquiátrico.....	91
Tabela 5 – Estado civil.....	92
Tabela 6 – Área de atuação.....	93
Tabela 7 – Regime de trabalho.....	94
Tabela 8 – Título acadêmico.....	95
Tabela 9 – Idade.....	96
Tabela 10 – Tempo de serviço.....	97
Tabela 11 – Horas de trabalho por semana.....	98
Tabela 12 – Tipologia cultural (situação real).....	100
Tabela 13 – Tipologia cultural (situação ideal).....	101
Tabela 14 – ERI – Esforço e recompensa no Trabalho.....	102
Tabela 15 – Aspectos que causam desconforto/incomodo em relação ao ERI.....	104
Tabela 16 – Supercomprometimento no trabalho.....	106
Tabela 17 – Aspectos relacionados que interferem na saúde em relação ao Supercomprometimento no trabalho.....	107
Tabela 18 – ERI x gênero.....	108
Tabela 19 – ERI x tratamento psicológico.....	109
Tabela 20 – ERI x tratamento psiquiátrico.....	110
Tabela 21 – ERI x estado civil.....	110
Tabela 22 – ERI x área de atuação.....	111
Tabela 23 – ERI x regime de trabalho.....	112
Tabela 24 – ERI x titulação.....	112
Tabela 25 – ERI x idade.....	113
Tabela 26 – ERI x tempo de serviço.....	113
Tabela 27 – ERI x horas trabalhadas.....	114
Tabela 28 – Supercomprometimento no trabalho x gênero.....	114
Tabela 29 – Supercomprometimento no trabalho x tratamento psicológico..	115

Tabela 30 – Supercomprometimento no trabalho x tratamento psiquiátrico.....	116
Tabela 31 – Supercomprometimento no trabalho x estado civil.....	116
Tabela 32 – Supercomprometimento no trabalho x área de atuação.....	117
Tabela 33 – Supercomprometimento no trabalho x regime de trabalho.....	118
Tabela 34 – Supercomprometimento no trabalho x titulação.....	119
Tabela 35 – Supercomprometimento no trabalho x idade.....	120
Tabela 36 – Supercomprometimento no trabalho x tempo de serviço.....	121
Tabela 37 – Supercomprometimento no trabalho x horas trabalhadas.....	121
Tabela 38 – ERI x cultura real.....	122
Tabela 39 – ERI x cultura real (%).....	122
Tabela 40 – ERI x cultura ideal.....	123
Tabela 41 – ERI x cultura ideal (%).....	123
Tabela 42 – Supercomprometimento no trabalho x cultura real.....	124
Tabela 43 – Supercomprometimento no trabalho x cultura real(%).....	124
Tabela 44 – Supercomprometimento no trabalho x cultura ideal.....	126
Tabela 45 – Supercomprometimento no trabalho x cultura ideal(%).....	126
Tabela 46 – Resultado do teste qui-quadrado para o ERI.....	127
Tabela 47 – Resultado do teste qui-quadrado para o Supercomprometimento no trabalho.....	128
Tabela 48 – Resultado do teste qui-quadrado para a Cultura Real.....	130
Tabela 49 – Resultado do teste qui-quadrado para a Cultura Organizacional Ideal.....	131
Tabela 50 – Resultado do teste t – igualdade de médias.....	133

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO	12
1.1 PROBLEMA	15
1.2 OBJETIVOS	15
1.2.1 Objetivo Geral	15
1.2.2 Objetivos Específicos	15
1.3 DELIMITAÇÃO DO ESTUDO.....	15
1.4 RELEVÂNCIA DO ESTUDO	16
1.5 ORGANIZAÇÃO DO TRABALHO	19
2 TRABALHO E TRABALHO DOCENTE NO NÍVEL SUPERIOR.....	21
2.1 TRABALHO.....	21
2.2. TRABALHO DOCENTE NO NIVEL SUPERIOR.....	25
3 CULTURA E CULTURA ORGANIZACIONAL.....	33
3.1 CULTURA.....	33
3.2 CULTURA ORGANIZACIONAL.....	34
3.2.1 CONTRIBUIÇÕES DE Schein e Hofstede.....	39
3.2.2 SUBCULTURA E CONTRACULTURA.....	45
3.2.3 <i>Competing Value Model – (CVM)</i>	47
4 ESTRESSE E ESTRESSE OCUPACIONAL.....	58
4.1 ESTRESSE.....	58
4.2 ESTRESSE OCUPACIONAL.....	63
4.2.1 MODELO DEMANDA CONTROLE.....	68
4.2.2 MODELO DESEQUILÍBRIO ESFORÇO E RECOMPENSA NO TRABALHO (ERI).....	70
4.3 ESTRESSE EM PROFESSORES.....	73
5 MÉTODO	77
5.1 TIPO DE PESQUISA	77
5.2 LOCAL DA PESQUISA	77
5.3 UNIVERSO E AMOSTRA	78
5.4 INSTRUMENTO DE COLETA	80

5.4.1 Questionário de Identificação da Amostra – (QIA).....	81
5.4.2 Questionário de Cultura Organizacional.....	81
5.4.3 Questionário Estresse Ocupacional – Esforço e Recompensa no Trabalho - (ERI).....	82
5.5 Procedimento de Coleta de Dados.....	83
5.6 Procedimentos para Análise de Dados.....	83
5.6.1 Teste qui-quadrado.....	84
5.6.1.1 Teste de associação entre ERI e variáveis sociodemográficas.....	84
5.6.1.2 Teste de associação entre Supercomprometimento no trabalho e variáveis sociodemográficas.....	84
5.6.1.3 Teste de associação entre Cultura organizacional e variáveis sociodemográficas.....	85
5.6.2 Teste t – Igualdade de médias.....	85
6 RESULTADOS E DISCUSSÃO.....	88
6.1 Caracterização do Perfil Sociodemográfico.....	88
6.2 Caracterização da Cultura Organizacional.....	99
6.3 Caracterização do Estresse Ocupacional.....	102
6.3.1 Resultado ERI - Esforço e Recompensa no Trabalho.....	102
6.3.2 Resultado Supercomprometimento no Trabalho.....	106
6.4 Cruzamento de Variáveis.....	108
6.4.1 Perfil sociodemigráfico e ERI.....	108
6.4.2 Perfil sociodemigráfico e Supercomprometimento no trabalho.....	114
6.4.3 ERI e Cultura Organizacional.....	122
6.4.4 Supercomprometimento no Trabalho e Cultura Organizacional.....	124
6.4.5 Resultado dos Testes.....	127
6.4.5.1 Resultado do Teste t – igualdade de médias.....	132
7 CONCLUSÃO.....	134
REFERÊNCIAS	139
APÊNDICE A – Carta de Apresentação.....	146
APÊNDICE B - Termo de Autorização da Instituição.....	147
APÊNDICE C - Termo de Consentimento Livre e Esclarecido.....	148

1 INTRODUÇÃO

A instabilidade, a complexidade e a incerteza têm direcionado a vida de muitas organizações. Em grande parte, constituem sintoma do processo de globalização e mundialização de mercados, nos quais as organizações vêm enfrentando grandes dificuldades para se manter competitivas (COSTA, 2004).

Observa-se, a partir deste cenário, que as organizações necessitam ampliar sua competitividade para sobreviverem, repassando, de alguma forma, a pressão do ambiente externo para o ambiente interno da organização, afetando diretamente o ambiente de trabalho.

Paradoxalmente, apesar de todo o nosso progresso em tecnologia, nutrição, medicina, e do aumento dos conhecimentos científicos, sociais, jurídicos e comportamentais, quem dirige as organizações e instituições, nem sempre percebe que os meios a que recorrem diariamente, no que parece ser uma luta pela sobrevivência econômica, causa sofrimentos, angústias, tristezas, amarguras, dores e agonias entre as próprias pessoas que construíram e/ou dirigem a organização. Também não percebem que podem tornar-se vítimas do estresse gerado no seio da cultura organizacional que eles mesmos criaram. Aumentando a complexidade do problema, precisamos compreender que o estresse no local de trabalho é um fenômeno que não tem cor nem cheiro, mas suas conseqüências negativas sobre a saúde e o bem-estar dos indivíduos e das organizações a qual laboram podem ser grave (DOLAN, 2006).

Percebe-se a significativa importância de estudar as variáveis que podem gerar o estresse no ambiente de trabalho, diante deste cenário apresentado por Dolan (2006), cita ainda a cultura organizacional, criada pelos dirigentes da organização, como outra variável que pode interferir no estresse.

Neste contexto, a cultura organizacional também passa a ser variável importante na análise organizacional e deve ser lembrada para compreender e provocar intervenções necessárias para adaptar a organização a este novo ambiente (SANTOS, 2000).

Para Schein (2001), a cultura organizacional pode ser entendida como um conjunto de pressupostos básicos, de valores, inventados ou descobertos

por um grupo para resolver problemas tanto de adaptação externa e/ou integração interna.

Para identificar o tipo de cultura organizacional, utilizar-se-á o modelo de Tipologia Cultural de Quinn (1989) apud Santos (2000), assume que as organizações podem ser caracterizadas de acordo com os traços culturais ou dimensões comuns a toda organização humana. Ele visa a organizar os diferentes tipos de comportamentos, valores e crenças compartilhadas que definem a cultura de uma empresa. Da justaposição de suas duas principais dimensões, emergem quatro tipos culturais que caracterizam a Tipologia de Quinn.

Aborda-se também a cultura organizacional na visão de Hofstede (1991), através dos elementos da cultura: valores, rituais, heróis, símbolos.

Já na análise da variável estresse ocupacional, outro fator a ser considerado é a velocidade das mudanças, que tem acarretado em muitos funcionários o estresse. Este tem sido alvo de discussão e pesquisas, nas quais se constata uma preocupação com a investigação das reações ao mesmo, ou seja, a forma como este é enfrentado (INOCENTE; LUCENA, 2008).

Segundo França e Rodrigues (2007), o termo estresse vem da Física e, nesse campo de conhecimento, tem o sentido do grau de conformidade que uma estrutura sofre quando é submetida a um esforço.

Com base na definição anterior, percebe-se que o estresse está vinculado a situações que levam ao limite e depende da resistência do indivíduo à pressão sofrida.

Interpretam-se estes limites como sendo a capacidade de cada indivíduo em suportar o esforço ocasionado pela pressão à qual está submetido. Não tendo condições para lidar com a situação de pressão, o indivíduo pode desenvolver o estresse.

O estresse vem sendo apontado como muitas vezes causador de vários inconvenientes, tais como: doenças, incidentes de trânsito, rendimentos insuficientes nas escolas, em atletas e outros segmentos (FRANÇA; RODRIGUES, 2007).

Diversos profissionais sofrem de estresse nos seus respectivos ambientes de trabalho, dentre eles abordam-se nesta pesquisa os professores

universitários, público este, que em razão da natureza do trabalho, das condições a qual laboram, das circunstâncias da profissão e do importante papel social que desenvolve, pode estar sujeito ao estresse.

O professor traz relevante contribuição para o desenvolvimento do ser humano enquanto pessoa e enquanto profissional, podendo gerar riqueza e desenvolvimento local e regional, esta importância é abordada no capítulo 2, no tópico que trata o trabalho docente no nível superior e justifica o motivo de estudar a profissão professor.

Todas as mudanças já comentadas anteriormente acumulam contradições do sistema de ensino, e o professor, figura humana desse sistema, se queixa de mal-estar, cansaço e desconcerto (ESTEVE, 1999).

Para garantir sua sobrevivência, o professor trabalha três turnos e fica à disposição das instituições educacionais nos finais de semana, além de corrigir provas e trabalhos, responder *e-mails*; faz leituras, entre outras atividades, à noite, em casa, e, não bastasse isso, “em tempos livres”. (NOGUEIRA, 2007)

Estas condições de trabalho no ambiente docente são propícias ao desenvolvimento do estresse ocupacional.

Analisa-se a variável cultura organizacional e o estresse ocupacional nas instituições privadas de ensino superior, sobre o prisma de interferência da primeira sobre a segunda variável e suas conseqüências para o trabalhador docente, embora o modelo de gestão adotado nas Instituições de Ensino Superior possa afetar ou não as variáveis analisadas, este não será objeto deste estudo, no entanto, os resultados desta pesquisa podem contribuir para as reflexões e para o desenvolvimento de políticas de recursos humanos no âmbito da gestão e do desenvolvimento regional.

1.1 PROBLEMA

Qual a relação existente entre a Cultura Organizacional e o estresse ocupacional em docentes das instituições privadas de ensino superior do município de Guarulhos?

1.2 OBJETIVOS

1.2.1 Objetivo Geral

Examinar a associação entre a Cultura Organizacional e estresse ocupacional em docentes das instituições privadas de ensino superior do município de Guarulhos.

1.2.2 Objetivos Específicos

- Caracterizar os aspectos sócio-demográficos da amostra pesquisada.
- Identificar o tipo predominante da Cultura Organizacional na amostra pesquisada.
- Identificar e comparar a Cultura Organizacional real e a Cultura Organizacional ideal.
- Identificar a ocorrência do estresse ocupacional quanto ao desequilíbrio Esforço e Recompensa no Trabalho.
- Identificar a ocorrência do estresse ocupacional quanto à ocorrência do desequilíbrio Supercomprometimento no Trabalho.
- Associar a cultura organizacional e o estresse ocupacional.
- Associar os dados sócio-demográficos quanto ao desequilíbrio Esforço e Recompensa no Trabalho.
- Associar os dados sócio-demográficos quanto ao desequilíbrio Supercomprometimento no Trabalho.

1.3 DELIMITAÇÃO DO ESTUDO

Realizou-se a pesquisa com professores universitários das Instituições Privadas de Ensino Superior do Município de Guarulhos, localizado na grande São Paulo.

A escolha deu-se em razão da facilidade de acesso aos dados das instituições e aos professores universitários que laboram no município, o que possibilitou a investigação, análise, interpretação e compreensão da realidade que foi objeto deste estudo.

1.4 RELEVÂNCIA DO ESTUDO

O tema cultura organizacional se tornou relevante para todos os que se interessam pela compreensão do comportamento humano nas organizações, uma vez que os valores básicos compartilhados influenciam sobremaneira o modo como os membros das organizações sentem, pensam e agem (ZANELLI; SILVA, 2004).

Entretanto, a década de 1990 registrou um crescente interesse pela questão cultural no universo das organizações de modo geral, e das grandes corporações de forma particular. O tema da cultura organizacional tornou-se um elemento central de reflexão para os gestores corporativos, dos mais diferentes níveis, e consultores organizacionais das mais variadas formações, influenciando de tal maneira que, a partir dele, pensam ideológica e realisticamente acerca das organizações do mundo contemporâneo, seja no âmbito global ou regional, no contexto de um universo social e político profundamente mutável e flexível em relação ao qual todos eles, reconhecidamente, admitem pouco entender e controlar, da forma como julgaram fazê-lo anteriormente (BARBOSA, 2002).

Este universo mutável e flexível indica a necessidade de constante adaptação das organizações e trabalhadores para novas realidades apresentadas principalmente nos âmbitos global e regional.

Rosso (2000) cita que a adaptação é um processo de mudança que necessita de um diagnóstico e da procura de estratégias. As transformações no ambiente de trabalho tornam os valores instáveis, devendo ser trabalhados, visando à manutenção do processo de troca, em busca do entendimento de um contexto chamado cultura organizacional.

Considerando o contexto em que as organizações estão inseridas de crescente necessidade de adaptação e mutação, a reflexão acerca do tema da cultura organizacional merece importância a partir do momento em que há a necessidade de compreender a realidade intangível organizacional, para

provocar o desenvolvimento local e, com uma abrangência maior, o desenvolvimento da região em que está inserida, dada a relevância atual das discussões em torno da gestão e do desenvolvimento regional.

Estas necessidades de adaptações podem impactar no cotidiano do trabalhador, provocando reações físicas ou psicológicas.

Assim, os indivíduos, quando se deparam com situações que provocam reações fisiológicas ou psicológicas no organismo, e precisam desenvolver mecanismos de adaptação às novas situações e necessidades, podem desenvolver o estresse (LEITE, 2009).

O conceito de estresse, mais especificamente no local de trabalho, também conhecido como estresse ocupacional, é visto como o processo em que a pessoa percebe e interpreta seu ambiente de trabalho frente a sua capacidade de tolerá-lo, portanto, o estresse ocupacional está presente quando o trabalhador percebe e interpreta determinados fatores ocorridos no ambiente de trabalho, como ameaça, tanto na forma de exigências, quanto na forma de recursos insuficientes para atender suas necessidades, sejam elas laborais ou pessoais (DOLAN, 2006).

Para Tamayo, Lima e Silva (2004), o custo do estresse ocupacional é muito alto para o bem-estar do empregado, bem como para o nível de produtividade das organizações. Para o indivíduo, as consequências ocorrem no nível de sua saúde, do seu bem estar e, frequentemente, de sua carreira e para as organizações gera como consequência um elevado custo, considerando as perdas de produtividade em decorrência do estresse.

O estresse ocupacional é considerado como uma transação entre o trabalhador e seu ambiente de trabalho e o nível de estresse é determinado, em grande parte, por uma série de fatores do ambiente de trabalho e da organização como um todo (TAMAYO; LIMA; SILVA , 2004).

Considerando o impacto que a variável estresse tem no ambiente de trabalho e suas consequências para o indivíduo e para a organização, pode-se perceber a importância de aprofundar a investigação deste tema.

Como o ambiente em que as organizações estão inseridas, tem sido mutável e exigido flexibilidade e capacidade de adaptação da organização ao ambiente, conforme apresentou Rosso (2000), exigindo das instituições revisões na forma de agir e pensar, revendo valores e crenças, as pessoas que

nelas laboram, precisam se adaptar a esta realidade, o que pode afetar o equilíbrio emocional do trabalhador.

Com as Instituições de Ensino Superior não tem sido diferente, precisam buscar qualidade e produtividade, investir em inovações tecnológicas, atender aos reclamos dos alunos, enfim, rever seus fundamentos organizacionais, comportamentais, pedagógicos e culturais (RODRIGUES, 2006).

No caso das Instituições de Ensino Superior, as pessoas que nela laboram, além do quadro técnico administrativo, os professores, objeto desta pesquisa, também têm que se adaptar a esta realidade e de acordo com Nóvoa (1995-a) devem assimilar as profundas transformações que se produziram no ensino, na sala de aula e no contexto social que o rodeia, adaptando seu estilo e o papel que desempenha.

Ora, se o ambiente está em constante mutação, forçando a adaptação das Instituições a este ambiente, torna-se relevante estudar a variável cultura organizacional, se esta mutação afeta o equilíbrio emocional das pessoas, torna-se relevante estudar a variável estresse ocupacional e considerando que as Instituições de Ensino Superior estão inseridas neste contexto, e foi apontado anteriormente a facilidade de acesso aos dados das Instituições e professores universitários, e torna-se relevante estudar este grupo de profissionais.

Portanto, esta pesquisa visa a contribuir cientificamente para o aprofundamento dos estudos sobre a Cultura Organizacional e o estresse ocupacional em professores universitários, possibilitando uma maior compreensão do contexto organizacional para propor ações que modifiquem este contexto e estimulem a gestão e o desenvolvimento regional, agregando desta forma resultados da pesquisa com elementos internos das organizações e indivíduos que nelas laboram.

1.5 ORGANIZAÇÃO DO TRABALHO

O trabalho está estruturado da seguinte forma:

No primeiro capítulo, apresenta-se a Introdução, problema, objetivos, delimitação, relevância e a organização do trabalho.

Busca-se através deste primeiro capítulo direcionar a leitura esclarecendo os alvos que se pretende atingir com a pesquisa, desde um alvo macro, proposto no objetivo geral, até os alvos menores, porém não menos importantes, propostos nos objetivos específicos.

Do segundo ao quarto capítulo, desenvolve-se uma revisão de literatura sobre o trabalho e o trabalho docente no nível superior.

Objetiva-se compartilhar o conteúdo teórico pesquisado sobre o tema proposto, abordando as principais concepções teóricas em torno do tema, as pesquisas mais recentes que tratam cultura organizacional e estresse ocupacional, além da discussão do trabalho docente no ambiente universitário, fomentando e subsidiando as discussões que se apresentarão nos resultados da pesquisa.

No quinto capítulo, apresenta-se o método adotado.

Neste capítulo compartilha-se os passos utilizados para o desenvolvimento e execução da pesquisa, bem como a maneira como conduziu-se a análise dos dados, identificados através dos questionários aplicados junto aos docentes do ensino superior do município de Guarulhos.

No sexto capítulo, os resultados obtidos e discussão.

A partir da tabulação, cruzamento e análise dos dados, pode-se chegar aos achados da pesquisa, que são apresentados quantitativamente, seguidos de breve comentário descritivo e acompanhados da respectiva correlação teórica e ou inferências do pesquisador.

No sétimo capítulo, as conclusões.

Recuperam-se os objetivos propostos na introdução do trabalho e aponta-se para cada objetivo as conclusões da pesquisa de maneira direta, fechando o tema proposto e esclarecendo os alvos atingidos.

Termina-se com as referências, apêndices e anexos utilizados para o desenvolvimento da pesquisa e o fechamento deste trabalho.

2 TRABALHO E TRABALHO DOCENTE NO NÍVEL SUPERIOR

Neste capítulo aborda-se-ão aspectos da importância do trabalho, sob a perspectiva do prazer ou do sofrimento do indivíduo que labora e aspectos relativos a cultura organizacional.

Outro ponto tratado, não divergente, mas complementar, refere-se à caracterização do trabalho no nível superior, em que se abordam as características advindas do ambiente de trabalho do docente, bem como estudos que tratam a maneira como o professor universitário percebe sua profissão, podendo sofrer ou sentir prazer no desempenho de seu ofício .

2.1 TRABALHO

Para que se possa compreender o conteúdo abordado neste capítulo, inicia-se com a definição de trabalho, que para Antunes (1997), embora seja da própria condição humana, o trabalho não é um objeto natural, mas uma ação essencial para esclarecer a relação entre o homem e a natureza e entre a sociedade e a natureza.

O trabalho tem sido a prioridade na vida das pessoas, para Mendes e Cruz (2004) o trabalho tem exercido papel central, trazendo consequências paradoxais para a integridade física, psíquica e social dos trabalhadores. Por um lado, o trabalho – como atividade produtiva, constituinte da identidade do trabalhador, assume papel essencial para assegurar a saúde. Por outro lado, os contextos nos quais ele se insere podem se caracterizar pela precariedade das condições e pela falta de oportunidades de desenvolvimento profissional, contribuindo desta forma, para um possível adoecimento do trabalhador.

As grandes transformações no mundo do trabalho, o avanço tecnológico configurando a sociedade virtual e os meios de informação e comunicação exercem uma força enorme nas relações sociais e em todas as instituições de nossa sociedade, exigindo delas um reposicionamento e a busca de um novo perfil frente aos desafios postos a partir da década de 90. O acelerado desenvolvimento tecnológico e cultural, bem como as mudanças percebidas, em todas as áreas do conhecimento estão caracterizados por uma complexa variedade de processos, movidos por uma mistura de influências políticas e

econômicas, por novos sistemas e novas forças internas e principalmente externas ao país (RODRIGUES, 2006).

Para Ferreira et al. (2007), os processos de globalização ocasionaram o aumento da competição internacional entre as organizações, bem como a diminuição da taxa de empregos no setor industrial e a consequente expansão do setor de serviços, além de terem sido os grandes responsáveis pela flexibilização do trabalho e o acelerado crescimento do contingente de trabalhadores temporários e contratados. Tais mudanças estruturais fizeram-se também acompanhar de profundas alterações na organização do trabalho, com repercussões nos sistemas de gerenciamento, nas práticas de supervisão, nos processos de produção e na natureza das tarefas.

Tendo em vista este cenário, Ferreira et al. (2007) apontam que um fenômeno particularmente vulnerável a contextos como esses é a saúde e o bem estar do indivíduo no trabalho. Por essa razão, o tema referido passou a ocupar o centro das atenções de especialidades tão diversas como a medicina, a psicologia, a administração e a política, o que se deve, em grande parte, de um lado aos custos humanos: ausências no trabalho provocadas por doenças, rotatividade, problemas decorrentes do estresse no trabalho, má adaptação ao trabalho, e de outro lado aos custos financeiros: vultosas quantias usadas anualmente pelas empresas para cobrir os gastos motivados por doenças de seus funcionários envolvidos no monitoramento de organizações, nas quais, o trabalho se torna o principal responsável pelos prejuízos à saúde.

Tais consequências podem decorrer, ao mesmo tempo, da compulsão do trabalho e do não-trabalho, representado no desemprego estrutural. Ambos os contextos podem promover o adoecimento. Especificamente, o emprego, contexto no qual o trabalho se insere, pode ser, a tal ponto, contaminado por fatores patogênicos, que leva gradativamente um coletivo de trabalhadores a adquirirem doenças ocupacionais (MENDES; CRUZ, 2004).

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,

o que pode gerar o sofrimento psíquico do trabalhador em razão do seu trabalho (LIPP, 2002).

As primeiras tentativas de se entender o sofrimento psíquico, para Codo, Soratto e Vasquez-Menezes (2004), buscavam encontrar fatores externos que atingissem o sujeito provocando problemas, com base na referência de modelos de outras ciências, no entanto, com o desenvolvimento da psicanálise, do behaviorismo e da gestalt, do início a metade do século XX, ensinou-se que, em psicologia não se pode pensar somente nos fatores externos, pois tudo importa na medida em que se internaliza pela ação humana.

A Psicologia do Trabalho tem a chance de inserir e compreender o gesto do homem onde ele sempre esteve, no fazer cotidiano da vida, no seu trabalho, como um sujeito possuidor de desejos, e o seu universo de atuação vai na direção da compreensão desse sujeito na sua relação com o trabalho, na perspectiva da sua saúde e bem-estar e não na busca direta de maior produtividade e lucratividade (CODO; SORATTO; VASQUES-MENEZES, 2004).

Devemos reforçar que o trabalho tem um lugar fundamental na vida das pessoas, pois a profissão e o trabalho representam parte de nossas vidas. O trabalho satisfatório determina o prazer, alegria e sobretudo, saúde – trata-se de um investimento afetivo. Quando o trabalho é desprovido de significação, não é reconhecido ou é uma fonte de ameaças à integridade física e/ou psíquica, acaba por determinar o sofrimento do trabalhador (LIPP, 2002).

Ainda para a autora, o trabalho, para a maioria das pessoas, é a fonte de garantia de subsistência e de posição social. Muitas vezes somos conhecidos por pertencer a uma categoria de trabalho.

Embora em muitas situações percebe-se o trabalho como sofrimento, para Mendes e Cruz (2004) o trabalho não se reduz a atividade em si, ou ao emprego, é algo que transcende o concreto e instala-se numa subjetividade, na qual o sujeito da ação é parte integrante e integrada do fazer, o que resulta em sua própria realização.

Assim, o prazer é parte constituinte da saúde, considerando que, ao vivenciá-lo, o trabalhador está tendo a oportunidade de realização e de fortalecimento de sua identidade ao ter contato com o produzir e com os outros que fazem parte do seu mundo de socialização. O prazer então passa a ser

uma vivência de realização e liberdade que envolve experiências simbólicas de reconhecimento, relacionado as possibilidades de aprender sobre um fazer específico, criar, inovar e desenvolver novas formas para a execução da tarefa, bem como interagir com os outros, reforçando a sua imagem social (MENDES; CRUZ, 2004).

Para evidenciar a questão do prazer ou sofrimento no trabalho, gerando como consequência a motivação ou desmotivação, um estudo realizado por Bernstorff (2007) através da análise de dados secundários de uma pesquisa institucional sobre satisfação profissional de um grande banco brasileiro, mediu, em volume e em sentido, as influências das características sócio-demográficas e ocupacionais sobre distintas categorias da satisfação com e no trabalho. Avaliou-se quantitativamente dados de 28.230 bancários e identificou-se cinco categorias da satisfação: com o conteúdo do trabalho, com o salário, com o ambiente social, com as condições e com o aprendizado. Como resultado deste estudo de caso, sugeriu-se adaptações na pesquisa institucional para enriquecê-la incluindo outras categorias da satisfação como segurança no emprego e formas de gestão e reformulando questões sobre ascensão profissional e circulação da informação. Também se concluiu que os fatores que mais afetam positivamente cada tipo de satisfação encontrada são as demais categorias da satisfação, com exceção da satisfação com o salário que afeta negativamente a satisfação com o ambiente social e vice versa, ou seja, nos melhores ambientes sociais há mais insatisfeitos com seus salários. Destaca-se também que o excesso de trabalho é um fator de influência negativa sobre os tipos da satisfação, exceto sobre a satisfação com o conteúdo, assim, quem gosta do que faz, parece tender a sentir ou realmente trabalhar em excesso.

Nesta relação de interferência do trabalho com a saúde do indivíduo, percebe-se a influência de fatores objetivos, sociais e subjetivos que para Mendes (2004) tem como consequência, uma solução de compromisso e negociação social simultânea entre os pares e os diferentes níveis hierárquicos. Esse compromisso é construído pelos próprios trabalhadores, constituindo o momento em que são partilhadas a cooperação, a confiança e as regras comuns.

Postas as abordagens, em relação ao trabalho no que tange ao prazer e sofrimento, envolvendo fatores objetivos, sociais e subjetivos, faz-se necessária uma abordagem na relação trabalho e cultura organizacional, visando contribuir para a compreensão do significado do trabalho para o indivíduo. Para tratar este aspecto, seguimos com as contribuições de Mendes (2004), que afirma que uma cultura organizacional, na qual não existe espaço para redefinição constante das regras e normas da conduta dos indivíduos, dificulta o processo de mediação entre o desejo e a realidade e entre as características de personalidade e as exigências organizacionais e do trabalho, reduzindo as condições para crítica e discussão sobre a forma como ocorre a organização deste e favorecendo, desta forma, os processos de adoecimento do trabalhador. Assim, na relação do comportamento do indivíduo com o trabalho e a cultura organizacional, as pressões que algumas culturas impõem ao sujeito, levando-o a assumir um comportamento tido como normal, provavelmente, custa-lhe muito sofrimento, considerando a necessidade de ter que se adaptar e ajustar-se a determinados contextos.

Partindo da premissa apresentada, observa-se a interferência de elementos da cultura organizacional na organização do trabalho e dependendo a maneira que as pessoas percebem e reagem para estas interferências, pode afetar a saúde mental, na medida em que sua internalização pode provocar sofrimento e ou dificuldades no labor.

Após a discussão da definição de trabalho, especificamente, da relação trabalho e saúde do trabalhador e alguns aspectos da interferência da cultura organizacional neste contexto, para uma maior lucidez na relação destas variáveis com o professor, apresenta-se a seguir uma referência teórica para tratar o trabalho docente no nível superior.

2.3. TRABALHO DOCENTE NO NÍVEL SUPERIOR

O trabalho docente no nível superior, ganha força a partir de fatores históricos que contribuíram para a regulamentação do ensino superior no Brasil.

Conforme Fávero (1977), em 1870, o ministro Paulino José Soares de Souza, em um relatório, destaca a necessidade de criação de um Conselho

Superior de Ensino, insistindo na idéia de criação de uma universidade na corte. Partindo das idéias contidas nesse relatório, é elaborado um projeto de criação de uma universidade na capital do Império, que foi arquivado. No mesmo relatório, Rui Barbosa chama a atenção para o conceito cultural e moral de universidade. Em um segundo relatório de 1882, Spencer Maciel, político e pensador, concluiu que não adiantaria criar a instituição universitária sem uma séria reforma de ensino em todos os seus níveis. Outras tentativas foram feitas, mas todas sem êxito. Ao final do império e nas vésperas da reforma de Leôncio de Carvalho em 1879, o Brasil contava com seis estabelecimentos civis de ensino superior e nenhuma universidade.

De acordo com Teixeira (1989), com a proclamação da República, outras tentativas foram feitas em favor da criação de universidades no Brasil. Porém, somente em 1915, o problema da criação da instituição universitária, transformou-se de forma legal através do artigo 6º, do decreto 11.530, de 18.03.1915, onde se reuniu em universidades as escolas politécnicas e de medicina do Rio de Janeiro, incorporando a elas uma das faculdades livres de direito.

Na história da universidade brasileira, a Universidade do Rio de Janeiro é considerada a primeira instituição universitária, criada pelo Governo Central (FÁVERO, 1977).

Após a década de 1920, marcada pelo confronto de idéias entre correntes divergentes, influenciadas pelos movimentos europeus e a crise econômica mundial de 1929, a Revolução de 1930 foi o marco referencial para que o Brasil entrasse no mundo do capital e conseqüentemente da produção (RODRIGUES, 2006).

Diante destes acontecimentos, o Brasil passou a investir no mercado interno e na produção industrial, assim a nova realidade brasileira passou a necessitar de mão-de-obra especializada e para tal era preciso investir na educação. Por esse motivo, em 1930, criou-se o Ministério da Educação e Saúde Pública e, em 1931, foram sancionados decretos organizando o ensino secundário e as universidades brasileiras pelo governo provisório. Estes decretos ficaram conhecidos como Reforma Francisco Campos, e eram compostos pelos seguintes:

- Decreto 19.850, de 11 de abril, que criou o Conselho Nacional de Educação e os Conselhos Estaduais de Educação;
- Decreto 19.851, de 11 de abril, que instituiu o Estatuto das Universidades Brasileiras que apresentava a organização do ensino superior no Brasil e adotava o regime universitário;
- Decreto 19.852, de 11 de abril, que definiu a organização da Universidade do Rio de Janeiro;
- Decreto 19.890, de 18 de abril, que determinava a organização do ensino secundário;
- Decreto 20.158, de 30 de julho, que organizava o ensino comercial, regulamentava a profissão de contador e dava outras providências; e
- Decreto 21.241, de 14 de abril, que consolidava as disposições sobre o ensino secundário.

Embora existissem universidades antes do Decreto 19.851, a primeira Universidade a ser criada e organizada segundo as normas do Estatuto das Universidades Brasileiras de 1931, foi a Universidade de São Paulo, em 1934, por iniciativa do governador Armando Salles Oliveira. Em 1935 o Secretário da Educação do Distrito Federal, Anísio Teixeira, criou a Universidade do Distrito Federal, com uma Faculdade de Educação na qual se situava o Instituto de Educação (RODRIGUES, 2006).

Corroborando neste mesmo sentido Costa (2004), que aponta a criação da universidade no Brasil a partir dos anos 30 do século XX, com a função de produzir, passando a exercer um papel indispensável e colocando em circulação o saber nas diferentes áreas da ciência, das humanidades, das artes, e da tecnologia. Nesse sentido, a universidade brasileira firmou compromisso com a educação superior pública e gratuita que não pode e não deve ser rompido, sob pena de esvaziamento de uma das poucas instituições públicas brasileiras que têm sido efetivamente pública e democrática (COSTA, 2004).

Observa-se que Costa (2004) aponta a criação da universidade no Brasil a partir dos anos 30, e Rodrigues (2006), elucida que a regulamentação das universidades brasileiras ocorreu na década de 30, portanto, quando se afirma que a criação da universidade no Brasil foi a partir da década de 30, não se

pode deixar de mencionar que foi a criação a partir do decreto que regulamentou o Estatuto das Universidades Brasileiras em 1931.

No Brasil, o sistema universitário está constituído basicamente por dois tipos de universidades: as Instituições Particulares, foco desta pesquisa, e as Instituições Públicas, com instituições de âmbito federal, estadual e municipal (ESTRADA, 2001).

A partir do final da década de 90, a universidade brasileira tem sido obrigada a enfrentar situações desafiadoras que por vezes coloca seus dirigentes em estado de exasperação, insatisfação, desconstrução e experimentalismo provocando-se reflexões e revisões nos seus fundamentos organizacionais, comportamentais, pedagógicos e culturais. É uma mudança de paradigmas, nas formas de explicação do mundo, nos hábitos e comportamentos intelectuais, no modo de trabalhar e de conceber o trabalho, nos modelos seguidos para organizar atividades técnicas, administrativas e educacionais. Considerando este quadro, e acrescentando a necessidade da busca de qualidade e produtividade, da atenção a globalização capitalista, da introdução de inovações tecnológicas, de melhor capacitação de seus componentes, de atender aos reclamos dos indivíduos que estão mudando seus comportamentos e contribuindo para modificações sociais. A universidade sofre ainda grande intervenção do poder público, mesmo as privadas, e assim, são obrigadas muitas vezes a buscarem alternativas para continuarem sobrevivendo (RODRIGUES, 2006).

A atividade fundamental da universidade é educar, com o objetivo de entender e agir sobre a realidade. O processo educacional é à base de uma sociedade pluralista, democrática em que a cidadania não é um conceito garantido apenas na lei, mas é exercida plena e consciente por seus membros. Assim, esse processo não resulta apenas na capacitação dos alunos técnica e formalmente para desempenhar suas atividades no seio da sociedade, mas proporciona o desenvolvimento de uma visão global e sistêmica acerca da realidade, na busca de uma compreensão do mundo (COSTA, 2004).

Neste contexto, insere-se o professor universitário, que inicialmente no Brasil eram pessoas formadas pelas universidades européias, mas com o crescimento e expansão dos cursos superiores, ocorridos especialmente após a década de 30 com a Instituição do Estatuto das Universidades Brasileiras, o

corpo docente precisou ser ampliado com profissionais das diferentes áreas de conhecimento. Ou seja, os cursos superiores ou as faculdades procuravam profissionais renomados, com sucesso em suas atividades profissionais, e os convidavam a ensinarem seus alunos a serem tão bons profissionais como eles o eram. Até a década de 1970, embora já estivessem em funcionamento inúmeras universidades brasileiras e a pesquisa fosse então um investimento em ação, praticamente exigiam-se do candidato a professor de ensino superior o bacharelado e o exercício competente de sua profissão. Na última década, além do bacharelado, as universidades passaram a exigir, cursos de especialização na área, mestrado e doutorado (RODRIGUES, 2006).

Para Brito (1996), o perfil do professor ou docente esclarece que ele é um educador de pessoas, sejam jovens e/ou adultos, um especialista de uma área do conhecimento. Interage com alunos e outros profissionais da educação, tornando-se também especialista na criação de condições favoráveis à aprendizagem, portanto ele deve:

- a. Dominar os assuntos específicos de sua área;
- b. Dominar as habilidades necessárias da prática profissional docente;
- c. Aplicar princípios de Comunicação, Psicologia, Pedagogia e de Didática no desenvolvimento de suas funções;
- d. Planejar e desenvolver o ensino e a avaliação dos resultados;
- e. Utilizar recursos didáticos;
- f. Identificar necessidades de novos conhecimentos;
- g. Apresentar atitudes compatíveis com seu papel;
- h. Preocupar-se com o autodesenvolvimento, tendo em vista o aprimoramento do seu trabalho.

Considera-se o professor como um profissional técnico-especialista que se legitima como um transmissor de conhecimentos e valores tradicionais às novas gerações dentro de uma racionalidade técnica. Uma concepção alternativa, assume certa flexibilidade e divergência dando à profissão aspectos, como os dilemas, as dúvidas, a falta de estabilidade. Nesta concepção o professor é considerado um prático reflexivo, uma pessoa que reflete sobre sua prática, que utiliza o conhecimento de uma maneira intuitiva, flexível, dependendo da natureza dos diferentes problemas que se planejam na prática (FERRANDÉZ, 2002)

Além do perfil do profissional professor, faz-se necessária abordar o seu papel, dada sua importância para a comunidade local e para a sociedade.

O professor tem um papel de grande relevância social, considerando que trabalha no processo de formação e construção da identidade de uma pessoa enquanto profissional, ocupando um posto de trabalho, mas também enquanto membro de uma sociedade, e que precisa atuar como agente transformador, que indaga, provoca, estimula e age para que ocorram as mudanças necessárias para o desenvolvimento local e regional.

O ritmo rápido de transformações sociais, econômicas, políticas e culturais das sociedades contemporâneas traduz-se na educação pela complexidade crescente das funções atribuídas ao professor e pela exigência cada vez mais sentida de abrir as Instituições de Ensino ao mundo e a modernidade. O professor é convidado a:

- Dar vida a Instituição que labora, para que esta se transforme num centro cultural aberto;
- Formar os alunos de modo que estes sejam capazes de utilizar o que sabem para produzirem e transformarem o meio;
- Participar no seio da comunidade da vida coletiva;
- Criar, quebrando rotinas e ultrapassando eventuais constrangimentos. (NÓVOA, 1995-b).

A ação do professor está impregnada de uma significativa intencionalidade política, devido aos projetos e as finalidades sociais de que são portadores, proporcionando aos seus alunos, condições para ascensão social, personificando as esperanças de mobilidade de diversas camadas da população, verdadeiros agentes culturais, e inevitavelmente agentes políticos. (NÓVOA, 1995-a).

Para os professores o desafio é enorme. Eles constituem não só um dos mais numerosos grupos profissionais, mas também um dos mais qualificados do ponto de vista acadêmico. (NÓVOA, 1995-a).

Observa-se que o professor além de impulsionar a vida de outras pessoas, tem importante papel na formação dos indivíduos na sociedade, que conduzem suas carreiras gerando riqueza para o desenvolvimento da região em que estão inseridos, e conseqüentemente para o país em que vivem.

Para Rodrigues (2006), a vida profissional do professor move-se entre duas tensões contraditórias: a) a do investimento profissional, que toma iniciativa na procura de soluções para os problemas que defronta na prática docente e b) a da reivindicação, que protesta por ter que executar decisões em que não foi ouvido e reclama as condições de trabalho e os recursos necessários das autoridades escolares e da comunidade onde se insere. Os professores são simultaneamente educadores, pesquisadores e profissionais oriundos de diferentes áreas.

Para Esteve (1999), o professor tem que empreender uma nova tarefa. Já não pode satisfazer-se em atualizar periodicamente o que aprendeu em seu período de formação. Agora, muitos professores vão ter de renunciar a conteúdos que vinham explicando durante anos e terão de incorporar outros de quem nem sequer se falava quando começaram a ser professores.

Além de empreender uma nova tarefa o profissional docente se vê na necessidade de ter de trabalhar três turnos e ficar à disposição nos finais de semana. São vários professores que, além de suas obrigações “normais”, passam a realizar, em casa, “em tempos livres”, à noite e finais de semana, correção de provas, trabalhos, respostas a *e-mails*, fazer leituras, entre outros (NOGUEIRA, 2007).

Isso significa dizer que, no decurso da reestruturação produtiva, o ciclo conjuntural de crises que vem ocorrendo e acumulando-se nas últimas décadas, no setor privado da economia, tem impulsionado os trabalhadores, incluídos os da educação, a assimilar novos padrões de vida e de valores (NOGUEIRA, 2007).

Brito (2009), em estudo qualitativo do bem-estar e mal-estar docente, problematizou as percepções dos educadores (professores e equipes diretivas) e dos alunos acerca das fontes de pressão na docência e como estas influenciam as relações entre docente e discente. Os resultados evidenciam que as professoras e professores apreciam seu trabalho, sentem prazer e satisfação com ele, mas mesmo assim, sofrem com alguns aspectos. Os baixos salários, as constantes substituições a colegas ausentes, o elevado número de carga horária semanal e a interação com os alunos são alguns dos fatores que contribuem para aumentar a pressão laboral, que pode levar os educadores a um corte da implicação pessoal com seu trabalho.

A análise deste contexto possibilita vislumbrar a dimensão dos problemas da função docente, ao considerar os vários aspectos do ambiente acadêmico que interferem no trabalho do professor.

Para Inocente e Hardt (2008) O trabalho docente exige o cumprimento de metas a serem atingidas, muitas vezes com prazos determinados, o que torna a atividade profissional sobrecarregada e com um ritmo acelerado.

Como coloca Gasparini (2005), as condições de trabalho docente mobilizam sua capacidade física, cognitiva e afetiva, exigindo do mesmo uma sobrecarga de suas funções psicofisiológicas.

Dadas estas variáveis que interferem no trabalho e na vida do profissional professor, é que se torna relevante a necessidade de investigar através de pesquisa de campo, as interferências que afetam a sua atividade, sua maneira de lidar com estas interferências, podendo ou não afetar seu estado de equilíbrio emocional.

Ao considerar o histórico apresentado, as condições a qual o professor labora suas atividades, abordadas por Inocente e Hardt (2008) e por Gasparini (2005), dada a relevância do papel profissional e social do professor como formador de pessoas e naturalmente de profissionais de diferentes áreas, é que tem-se, como propósito, investigar o professor em detrimento de outros profissionais.

Além das variáveis já apresentadas por Brito (2009), por Inocente e Hardt (2008) e por Gasparini (2005) que afetam o trabalho docente, outras variáveis como o conjunto de crenças e valores do indivíduo e da organização merecem atenção.

Para tratar estas variáveis, faz-se necessária uma abordagem sobre o tema cultura organizacional. Estes conceitos de cultura e cultura organizacional serão abordados no próximo capítulo.

3 CULTURA E CULTURA ORGANIZACIONAL

Neste capítulo, serão apresentados: a origem e o significado do termo cultura, a fundamentação teórica da cultura e cultura organizacional e as principais contribuições de autores clássicos para este tema.

Dentre os diversos aspectos abordados, apresentam-se as contribuições acerca da cultura, artefatos, pressupostos básicos, subculturas, contraculturas, símbolos, mitos, rituais, heróis, valores e a tipologia de Quinn.

3.1 CULTURA

A palavra cultura, que em latim é *colere*, restringia-se, desde a Roma antiga, ao cultivo da terra, ao trabalho relativo à produção de plantas úteis aos seres humanos, o que se compreende como agricultura. Em seguida, cultura também passou a se referir aos cuidados com as crianças visando o desenvolvimento de suas qualidades e faculdades, o que se entende atualmente como puericultura. Na sequência o termo também passou a ter sentido de culto aos deuses (MORGAN, 1996).

A palavra é também utilizada referindo-se ao grau de refinamento evidente em sistemas sociais de conhecimento, ideologia, valores, leis e rituais quotidianos, nas crenças e na prática (MORGAN, 1996).

Outra concepção de cultura, tida como desenvolvimento humano de aptidões intelectuais, artísticas e morais, prevalece até o século XIX. Em seguida, o conceito vai se expandir além dessa conotação artístico-intelectual, embora essa ideia ainda seja encontrada nas estruturas escolares e universitárias que todas as sociedades organizam para dispensar uma parcela de seus membros os conhecimentos tidos como necessários para formar um homem “instruído”. Trata-se de um conjunto de informações sobre o real, privilegiado por essas instituições e pelo senso comum como sendo a definição de saber e, por extensão, a definição da própria cultura (CHAMON, 2007).

Quando se conceitua cultura, as interfaces estabelecidas com o nível sociológico e psicológico são bastante evidentes. Em especial, na psicologia, a cultura pode ser concebida como formas de cognição que caracterizam diferentes comunidades ou, então, como valores básicos, arraigados, que

influenciam e justificam o comportamento dos indivíduos e dos grupos (SILVA; ZANELLI, 2004).

Considerando a visão antropológica do termo cultura, observa-se sua abordagem do ponto de vista do conjunto de produtos de uma sociedade, concentrando-se na maneira própria de cada sociedade estruturar esta produção cultural. Dois pontos importantes delineam esta concepção de cultura. Em primeiro lugar, em seu sentido mais individual, a cultura não é mais vista como busca do conhecimento, mas como uma distribuição, aos membros da sociedade, do significado (socialmente construído e próprio ao grupo) atribuído a todas as coisas. Em segundo lugar, trata-se de compreender e de julgar cada formação cultural a partir de sua lógica interna, e não a partir de outras formações. Este é o princípio do relativismo cultural que, quando levado ao extremo, nega a possibilidade de comparação entre dois modelos culturais (CHAMON, 2007).

Atualmente, o conceito de cultura é utilizado para explicitar o fato de diferentes grupos de pessoas terem formas distintas de apreender os eventos da realidade e reagir a ela, a partir de significados que são gradativamente aprendidos e compartilhados. Desta forma, a edificação da cultura de um grupo se encontra vinculada aos processos de construção da realidade social com base nas maneiras utilizadas por uma comunidade para satisfazer as suas carências materiais e psicossociais. Daí, o conceito se refere as necessidades de sobrevivência e ao modo como um grupo define um estilo próprio de adaptação aos seus ambientes interno e externo (SILVA; ZANELLI, 2004).

Para Morgan (1996) a organização é em si mesma um fenômeno cultural, que varia de acordo com o estágio de desenvolvimento da sociedade e para aprofundar nesta direção, aborda-se a seguir a concepção de cultura num âmbito mais restrito, ou seja, no âmbito organizacional.

3.2 CULTURA ORGANIZACIONAL

Ao derivar-se o conceito de cultura para os estudos organizacionais, observa-se que, embora o assunto tenha sido objeto de interesse e discussão desde o início do século passado, somente a partir dos anos 80 do século XX é que o estudo de fato se intensificou. Uma das explicações para esta

intensificação dos estudos sobre cultura deve-se ao fato do aumento de desempenho dos produtos japoneses na década de 70 do século passado e o simultâneo declínio dos produtos norte-americanos (SILVA; ZANELLI, 2004).

Para Freitas (2005), os estudos organizacionais privilegiam, num dado momento, certo tema, e este costuma tornar-se referencial obrigatório para todas as análises subsequentes. A década de 80 massificou o discurso sobre cultura organizacional, e hoje, inegavelmente, ele está completamente incorporado à teoria das organizações, às análises administrativas e ao cotidiano das empresas. Em princípio confundidos com um modismo, como comumente ocorre neste campo de estudos, os aspectos culturais passaram a ser vistos como fundamentais na análise e nas práticas organizacionais, despertando ainda grande interesse e entusiasmo.

No mesmo sentido, Santos (2000) aponta que a década de 80 enfatizou muito a variável cultura organizacional como ponto chave importante na análise organizacional, por ação de um dos fatores que julga mais determinante, que foi a descoberta do sucesso da administração japonesa.

Em relação a administração japonesa, Silva e Zanelli (2004) apontam que a partir do livro de Willian Ouchi (1985), intitulado Teoria Z, procura-se mostrar entre outras coisas, como o estilo de vida do povo japonês, caracterizado por um sentimento milenar voltado para a cooperação, explicava os crescentes ganhos de competitividade dos japoneses em relação à indústria americana.

Ouchi (1985) argumenta que existem diferenças básicas entre o modelo de organização japonesa e o modelo de organização americana. O autor constatou que o modelo americano (Tipo A) é oposto ao modelo nipônico, ou japonês (Tipo J), e ambos se contrastam com relação a alguns aspectos estruturais chaves e a certos valores culturais. Os principais contrastes são descritos a seguir:

- a) Emprego vitalício;
- b) Avaliação e promoções lentas;
- c) Trajetórias de carreira não especializada;
- d) Mecanismos de controle implícitos, sutis e indiretos;
- e) Tomada de decisão coletiva (consensual);
- f) Responsabilidade centrada no grupo; e

g) Interesse holístico.

Observados com maior frequência nas grandes empresas japonesas, no entanto, nas empresas americanas, enfatiza-se:

- a) Emprego a curto prazo;
- b) Avaliação e promoções rápidas;
- c) Trajetórias de Carreiras especializadas;
- d) Mecanismos de controle explícitos;
- e) Tomada de decisão individual;
- f) Responsabilidade centrada no indivíduo; e
- g) Interesse segmentado.

Ao analisar as organizações e identificar as características dos modelos A e J, Ouchi propõe classificar um grupo de empresas que ele chamou o tipo Z. Estas organizações, tais como IBM, Hewlett-Packard, Kodak, Procter & Gamble, e outras, desenvolveram-se naturalmente nos Estados Unidos, mas têm muitas características semelhantes as firmas do Japão, afirmando que as empresas do tipo Z tendem a ter um sistema de emprego de longo prazo, muitas vezes para toda a vida, embora a relação vitalícia não seja formalmente declarada. Muitas vezes o relacionamento de longo prazo parece advir da própria natureza do negócio; comumente exige muito aprendizado pela prática. Por isso, as empresas desejam conservar os empregados, pois investiram em seu treinamento e bom desempenho. Os empregados tendem a permanecer na empresa, já que muitas das habilidades desenvolvidas são específicas a essa organização, e, portanto, não seria fácil encontrarem novo trabalho com remuneração equivalente ou igualmente desafiador (SANTOS, 2000).

Além desta importante contribuição de Willian Ouchi, a mudança do equilíbrio do poder mundial associada a crise do petróleo, a partir de 1973, e a crescente internacionalização das organizações em geral, também é apontada na literatura como ingrediente que contribuiu para o aumento do interesse em compreender a relação entre cultura e estilos de vida nas organizações (MORGAN, 1996).

O tema cultura organizacional, tornou-se relevante para todos os que se interessam pela compreensão do comportamento humano nas organizações, uma vez que os valores básicos compartilhados influenciam sobremaneira o

modo como os membros das organizações sentem, pensam e agem (SILVA; ZANELLI, 2004).

O conceito de Cultura Organizacional apresenta suas ambiguidades, muito provavelmente isto ocorra pelas diferentes formas como é vista entre os consultores, assessores, gestores e administradores em geral. Enquanto por um lado, estes entendem a cultura como uma variável mensurável, focam suas ações na formulação de métodos para medi-la, permitindo avaliação de seu valor econômico financeiro. Por outro lado, os antropólogos vêem a cultura como sistema de interpretação da realidade, em que, ações, produções e práticas passam a ter significado específico para um grupo de pessoas (CHAMON, 2007).

Freitas (2005) entende a cultura organizacional primeiro como instrumento de poder; segundo, como conjunto de representações imaginárias sociais que se constroem e reconstroem nas relações cotidianas dentro da organização e que se expressam em termos de valores, normas, significados e interpretações, visando um sentido de direção e unidade, transformando a organização em fonte de identidade e de reconhecimento para os seus membros.

Um ponto fundamental na atual concepção de cultura organizacional é a sua caracterização como variável, isto é, ela é considerada como uma dimensão a mais do desempenho organizacional. Quando a cultura organizacional é vista como variável, isso significa que é possível controlar, medir, usar e modificar esta cultura. No mundo organizacional, a noção de cultura é útil quando na condição de instrumento de intervenção da realidade (CHAMON, 2007).

Neste sentido, Freitas (2005) colabora apontando que através da cultura organizacional se define e transmite o que é importante, qual a maneira apropriada de pensar e agir em relação aos ambientes interno e externo, o que são condutas e comportamentos aceitáveis.

A investigação sobre cultura organizacional permite um mapeamento do ambiente interno da empresa ou instituição e servirá de referencial ou ponto de partida para atingir os objetivos, como também identificar qual o perfil cultural predominante na organização.

Uma das funções que a cultura organizacional procura exercer é conseguir a adesão, ou seja, a co-participação de indivíduos e grupos (FREITAS, 2005).

Para Fleury e Fischer (1996) o indivíduo percebe que existe correspondência entre os significados por ele atribuído ao objeto e os significados atribuídos pelos outros ao mesmo objeto, ou seja, existe o compartilhar de um senso comum sobre como percebem a realidade, produzindo signos, isto é, sinais que têm significações.

Diversos são os estudos nesta área, apresenta-se a seguir alguns resultados de estudos sobre cultura organizacional:

Para Santos (1998), em artigo que trata a cultura e desempenho organizacional em empresas brasileiras do setor têxtil, a importância estratégica da cultura organizacional tem sido sugerida e estudada por diferentes autores. Em seu artigo, o principal objetivo era explorar o impacto da cultura organizacional no desempenho da empresa. A pesquisa foi conduzida em quatro Estados do Brasil, com 478 indivíduos do corpo gerencial, participantes de 13 empresas brasileiras do setor têxtil. Quanto ao enfoque metodológico, a autora optou por uma linha de investigação mais quantitativa: este tipo de análise requer o exame de múltiplas organizações para serem comparadas, realizou a coleta de dados por meio de questionário estruturado, com apoio estatístico de várias técnicas, entre elas a análise de *clusters*. Os resultados encontrados apontam para duas direções: a cultura está significativamente associada ao desempenho organizacional; as empresas com cultura forte evidenciam melhor desempenho.

Outro estudo, realizado por Coleta, Augusto e Ferreira (2007), considerando oito fatores da cultura organizacional (a distância hierárquica, o controle da incerteza, o individualismo, a masculinidade, a assertividade, a orientação para a realização, para o futuro e para a afiliação), já identificados em estudos anteriores nas organizações empresariais, detectou níveis de presença e variabilidade desses fatores em 14 instituições de educação superior IES (universidades públicas e particulares, centros universitários e faculdades privadas). Os dados foram recolhidos com 490 professores universitários, com um conjunto de escalas tipo Likert para medida dos oito fatores da cultura organizacional, de avaliação das qualidades das IES e dos

sentimentos de a elas pertencer. Os resultados indicaram diferenças estatisticamente significativas entre e intra diferentes classes de IES, correlações negativas significativas entre as avaliações e os fatores distância do poder, individualismo e masculinidade, e positivas entre as avaliações e o controle da incerteza, assertividade, orientação para o futuro, para a realização e para a afiliação, ou seja, os oito fatores de análise propostos.

Outros autores também contribuem de maneira significativa para a construção teórica do tema cultura organizacional, para aprofundar, aborda-se a seguir as contribuições de Schein e de Hofstede para a cultura organizacional.

3.2.1 Contribuições de Schein e de Hofstede

Inicialmente, para compreender as diversas abordagens em torno das definições de cultura organizacional, analisa-se a proposta de Edgar Schein, objetivando compará-la com a visão de outros autores.

Schein (2001), quando refere-se a definição conceitual de cultura organizacional, esclarece que trata-se de um conjunto de pressupostos básicos compartilhados desenvolvido por um grupo ao lidar com problemas de adaptação externa e problemas de integração interna e que funcionam bem o suficiente para serem considerados válidos e, portanto, podem ser repassados a novos membros como a forma correta de perceber, pensar e sentir com relação a estes problemas, estabelecendo referenciais que passam a ser acreditados pelo grupo como uma verdade que deve ser seguida e compartilhada.

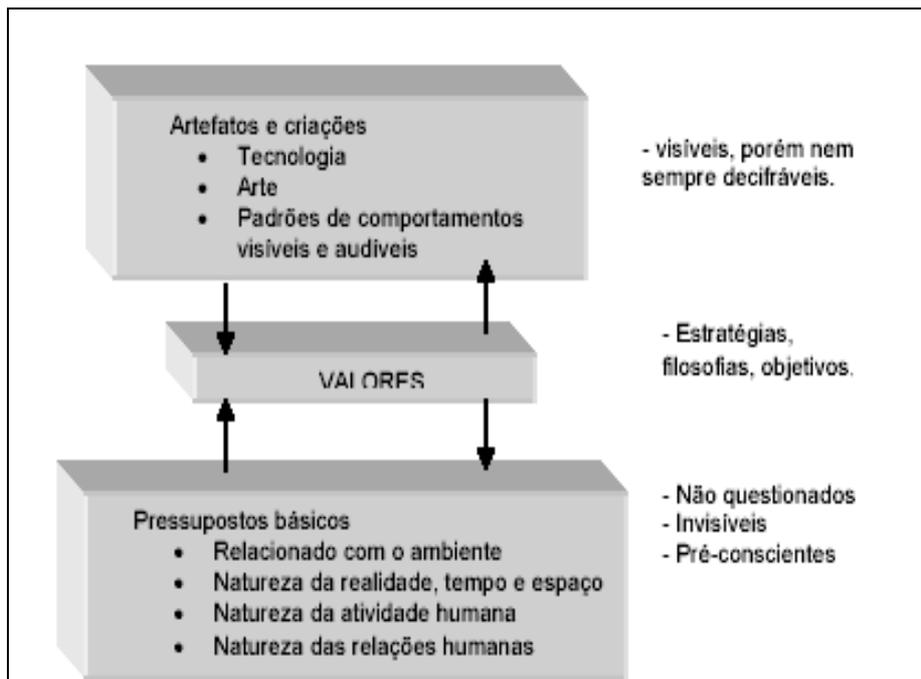


FIGURA 1 – Níveis de cultura e suas interações
Fonte: Adaptado de Schein (2001, p.37)

Para Schein (2001) a cultura de qualquer organização se manifesta em três níveis: artefatos e criações, valores e pressupostos básicos.

Os níveis de cultura são necessários para evitarem confusões conceituais, podendo diferenciar-se de um extremo muito visível ao muito tácito e invisível (SCHEIN, 2001).

O nível mais visível e também o mais superficial é o dos artefatos, constituído pelos objetos, estruturas e processos organizacionais. Artefatos são facilmente observáveis, mas são de difícil interpretação. Isso ocorre porque o significado a eles atribuído é interno aos membros da organização e não pode ser imediatamente reconhecido por aqueles que não possuem o mesmo sistema de interpretação (CHAMON, 2007).

Ao considerar a Figura 1, percebe-se que o primeiro nível é de artefatos, que corresponde a processos e outros fenômenos organizacionais facilmente observáveis (visíveis), mas de difícil interpretação. Neste nível encontram-se, tanto as estruturas físicas e materiais, *layout*, maneira das pessoas se vestirem, bandeiras, logotipos, documentos públicos, tecnologia, sistema de transporte, como os artefatos intangíveis, tais como a linguagem, *slogans*, mitos, lendas, histórias, terminologia técnica usada na organização,

que informam sobre o seu funcionamento. Neste nível, deve-se ter muita atenção, porque os dados são fáceis de obter, porém difíceis de interpretar, podendo levar a uma interpretação equivocada (SCHEIN, 2001).

Neste mesmo sentido, inclusive em alguns momentos referindo-se ao mesmo exemplo, Santos (2000) aponta alguns artefatos como elementos da cultura: documentos e memorandos organizacionais, arranjos dos espaços físicos, recursos e mobílias utilizados nos escritórios (computadores, secretárias), arquitetura, objetos decorativos, linguagem organizacional, jargões, metáforas, estórias, celebrações, os chamados “heróis”, sagas legendas, padrões de vestimenta, etc.

No segundo nível, encontram-se os valores que representam as crenças, muitas vezes presentes nos discursos oficiais dos representantes da organização, na comunicação institucional, racionalizações ou aspirações para o futuro. Para exemplificar citam-se: as filosofias, objetivos, estratégias, assumidos e compartilhados pelos membros da organização (SCHEIN, 2001).

Para Chamon (2007) no segundo nível, encontram-se os valores, adotados pelo grupo e consiste no conjunto de estratégias conscientes de comportamento, objetivos, filosofias, crenças.

As definições deste nível, referem-se a cultura como um conjunto de valores e crenças compartilhados pelos seus membros. Este parece ser o conceito mais aceito entre os acadêmicos e administradores e apresenta grande número de trabalhos publicados (SANTOS, 2000).

Já no terceiro nível, os pressupostos ou premissas básicas encontram-se tão internalizados que atuam, direcionando, de forma imperceptível, o comportamento das pessoas. São os pressupostos básicos que explicam o comportamento real (não o esperado) dos membros de uma organização. Da mesma forma agem em suas diversas divisões, departamentos ou outros subgrupos internos (sub-culturas). Estão ligadas às percepções sentimentos e crenças inconscientes que provocam consequências em outros níveis (SCHEIN, 2001).

Neste nível inconsciente, formando o núcleo da cultura organizacional, encontram-se os pressupostos básicos (*basic assumptions*), considerados

certos e naturais e para os membros do grupo, são inegociáveis. De fato pela sua própria natureza, eles não são percebidos como pressupostos, mas como a própria realidade. Assim não aparecem diretamente nas conversas ou entrevistas e podem ser deduzidos, somente de forma indireta, do comportamento dos membros da organização (CHAMON, 2007).

Neste enfoque, aqueles valores, crenças, percepções e sentimentos, compartilhados pelo grupo, que vão produzindo resultados positivos e se repetindo ao longo do tempo, vão sendo cada vez mais aceitos ou endossados e passam a fazer parte do inconsciente, transformando-se desta forma em um pressuposto básico. São estes pressupostos que vão determinar como os membros de um grupo percebem, pensam e sentem, daí a importância de interpretá-los ou decifrá-los. É como usar os breques de um carro para que ele reduza a velocidade. No início, quando aprende-se a guiar, pensa-se neste ato, raciocina-se e age-se conscientemente em relação a ele. Com o passar do tempo e repetindo esta ação inúmeras vezes, passa-se a breicar de forma automática, pois o nosso inconsciente dispara o mecanismo sempre que houver a necessidade, de forma automática. Nossa crença na relação entre breicar e diminuir a marcha transformou-se em um pressuposto básico. Este é um conceito relativamente novo que só mais recentemente tem começado a receber atenção da literatura (SANTOS, 2000).

Uma abordagem bastante similar sobre os níveis da cultura pode ser encontrada nos trabalhos de Hofstede. Na realidade, Hofstede refere-se a cultura em geral, e não especificamente a cultura organizacional, mas sua análise tem muitos pontos em contato com aquela de Schein, Hofstede considera que as diferentes formas de manifestações culturais podem ser avaliadas em termos dos seguintes conceitos: símbolos, heróis, rituais e valores (CHAMON, 2007).

Para Zanelli e Silva (2004, p.421) “as descobertas de Hofstede também destacaram a importância que a cultura nacional possui na explicação das diferenças em atitudes e valores referentes ao trabalho que as pessoas desenvolvem nas organizações.”

Para Fleury e Fischer (1996) do ponto de vista de Schein, se a organização como um todo vivenciou experiências comuns, pode existir uma forte cultura organizacional que prevaleça sobre as várias subculturas

existentes, ressaltando a importância atribuída ao papel dos fundadores da organização no processo de moldar os padrões culturais: os primeiros líderes, ao desenvolverem formas próprias de equacionar os problemas da organização, acabam por imprimir a sua visão de mundo aos demais e também a sua visão do papel que a organização deve desempenhar no mundo.

Após a abordagem realizada por Edgar Schein sobre cultura organizacional, apresenta-se a seguir as principais contribuições de Hofstede.

Símbolos, rituais, heróis e valores são as maneiras pela qual a cultura se manifesta, estes são os aspectos observados para identificar a cultura na visão de Hofstede.

Segundo Hofstede (1991), as diferenças culturais podem ser estudadas através de algumas manifestações culturais, essas manifestações podem ser demonstradas através de símbolos, heróis, rituais e valores.

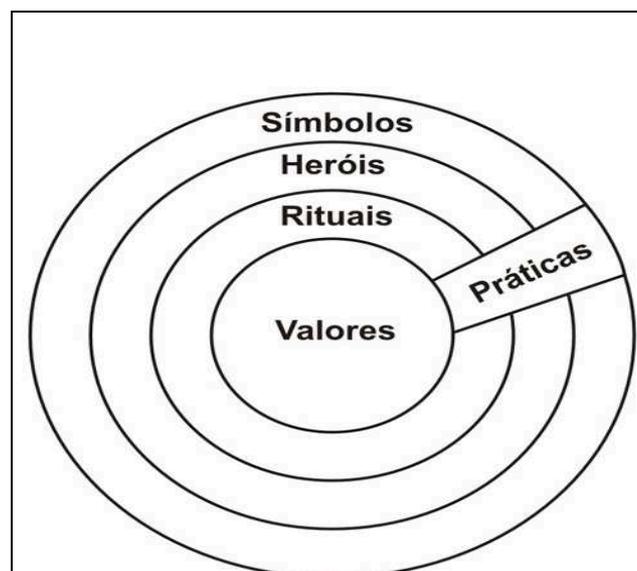


FIGURA 2 – Níveis de manifestação de uma cultura
Fonte: Hofstede (1991, p.75)

Hofstede (1991) utilizou uma figura semelhante a algumas camadas de cebola para ilustrar como existe uma escala nos termos por ele utilizado, partindo dos símbolos que são manifestações culturais mais superficiais até o termo valores, que manifesta-se com maior profundidade, conforme a Figura 2.

Para Hofstede (1991), os símbolos têm um significado particular que é apenas reconhecido pelos que fazem parte de dada cultura, como: palavras, gestos, figuras ou objetos. Percebe-se que este termo encontra-se de acordo com a Figura 2, na primeira camada, o que reforça a superficialidade do termo.

Símbolos são constituídos por palavras, gestos, desenhos e objetos que carregam um significado particular e que são reconhecidos somente por aqueles que partilham da mesma cultura. Os símbolos são dinâmicos e voláteis, vêm e vão. São facilmente copiados entre grupos culturais e representam a superfície do conceito de cultura. Seus equivalentes organizacionais, numa comparação com as contribuições do autor anterior, correlacionam-se aos artefados, na abordagem desenvolvida por Edgar Schein (CHAMON, 2007).

Os heróis possuem traços altamente valorizados numa cultura, servindo de referência de comportamento para os demais integrantes daquela cultura, são pessoas, vivas ou falecidas, reais ou imaginárias (HOFSTEDE, 1991).

Heróis seriam pessoas vivas ou mortas, reais ou imaginárias, com características valorizadas em uma cultura e que serviriam de modelo, de referência de comportamento. Num contexto organizacional, podem ser associados ao fundador e aos pioneiros da organização, ou aos responsáveis por grandes mudanças (CHAMON, 2007).

Os rituais são atividades coletivas, onde participam todos os integrantes ou grupos de uma determinada cultura, para atingir fins desejados, considerados essenciais à cultura, como formas de cumprimentar ou transmitir respeito aos outros, um exemplo de ritual são as cerimônias sociais ou religiosas (HOFSTEDE, 1991).

Rituais são atividades coletivas, tecnicamente supérfluas para se atingir um objetivo desejado, mas consideradas, na cultura, socialmente essenciais. Cumprimentos, expressões de respeito e cerimônias são alguns exemplos. Várias festas, comemorações e manifestações internas de uma organização podem ser identificadas nesse conceito (CHAMON, 2007).

Para Chamon (2007), esses três níveis apresentados anteriormente, são chamados de práticas. Eles são visíveis para um observador exterior, embora seu significado cultural possa ser invisível. Já o último nível, o dos valores, representa o núcleo da cultura e não pode ser discutido ou observado diretamente. Valores são tendências amplas para preferir certos estados ou situações no lugar de outros. São sentimentos dotados de direção, positiva ou negativa. Só podem ser inferidos a partir da maneira como as pessoas agem.

A descrição dos elementos que caracterizam a cultura organizacional, a forma como eles funcionam e as alterações comportamentais que eles provocam são as maneiras de dar ao assunto uma forma mais fácil de identificar a cultura organizacional (SANTOS, 2008).

A força da cultura organizacional ou a força cultural é definida como a extensão em que valores e crenças que permeiam a organização são ampla e intensamente compartilhados pelos seus membros. Quanto mais amplamente esse conjunto de valores e crenças for compartilhado e estiver em congruência com os objetivos e as estratégias organizacionais, mais eficaz será a organização (SANTOS, 2008).

Os grupos e a sociedade pensam, sentem e agem de forma diferente, mas não há parâmetros que possam caracterizar uma cultura como superior ou inferior (HOFSTEDE, 1991).

A influência da cultura no comportamento humano varia de acordo com a diversidade cultural existente entre diferentes agrupamentos de pessoas ou sociedades e dentro de um mesmo grupo considerado homogêneo. A cultura está associada aos processos de construção de uma realidade social, ao modo como uma comunidade satisfaz suas necessidades materiais e psicossociais, e ao modo como um grupo se adapta ao ambiente externo e interno (SILVA; ZANELLI, 2004).

Outra abordagem teórica que permeia a literatura sobre cultura organizacional são os conceitos de subcultura e contracultura, presente nas organizações, neste sentido cabe uma atenção nesta revisão de literatura.

3.2.2 Subcultura e contracultura

A cultura organizacional, dentro de uma perspectiva sistêmica, pode ser fragmentada em subculturas, que se submetem a uma cultura dominante, podendo ter inclusive forças adversas a esta cultura dominante o que podemos caracteriza-las como contracultura.

Para Morgan (1996), As organizações são sociedades pequenas que tem os seus próprios padrões distintos de cultura e subcultura. Assim, pode ver-se uma organização como um grupo bem integrado ou família que acredita no trabalho conjunto. Outra pode estar impregnada pela ideia de que “nós

somos melhores na indústria e pretendemos continuar assim”. Outra, ainda, pode ser grandemente fragmentada, dividida em grupos que pensam sobre a realidade de formas muito diferentes, tendo diferentes aspirações a respeito daquilo que a organização deveria ser.

As considerações de Morgan (1996) sobre a cultura organizacional, promove uma reflexão sobre os aspectos culturais da organização e dos subgrupos nela existentes, podendo provocar o aparecimento de subculturas no ambiente de trabalho.

Tal situação, assim se configura porque os participantes de um grupo cultural específico interpretam a realidade social através de olhares singulares que influenciam a maneira como os comportamentos são expressos nos limites territoriais e culturais do seu grupo. Essas distinções produzem antagonismos, em especial quando se encontram vinculadas as diferenças do poder, posses e demais elementos que representam símbolos de prestígio no contexto organizacional. Em tais condições, a visão compartilhada da cultura se torna fragmentada, surgindo uma concepção não homogênea, que se aproxima de uma espécie de quebra-cabeça (SILVA; ZANELLI, 2004).

As subculturas são grupos de pessoas com um padrão especial ou peculiar de valores, mas não que não são inconsistentes com os valores dominantes na organização. Porém, quando os valores de determinados unidades, setores, departamentos se tornam desalinhados com a cultura hegemônica ou dominante da organização, produz-se uma dinâmica cultural antagônica, oposta, contrária denominada contracultura. Tal fato ganha proporção quando existem sistemas de valores que competem entre si, criando um mosaico distinto de realidades socioculturais (SILVA; ZANELLI, 2004).

Para Paz e Tamayo (2004), a grande diferença de percepções que pode caracterizar a existência de subcultura ocorre na variável tempo de serviço. Neste caso, pode-se dizer que há percepções diferenciadas quanto as configurações de poder, aos valores e aos jogos políticos. Enquanto os funcionários novos percebem mais as atitudes de autocracia e política, os funcionários antigos percebem mais autonomia. Enquanto os novos percebem como menos salientes os valores de autonomia, o grupo dos antigos percebe o inverso. Ainda são os novos que percebem, em maiores proporções que os antigos, a existência dos jogos políticos na organização.

Em síntese, trata-se de uma organização com perfil cultural de autocracia, com chefias jogando mais enfaticamente no campo do controle gerencial em oposição aos especialistas que jogam no campo da especialização, e que não deixam claro o critério usado na distribuição de recompensas. Tem valores de hierarquia e conservação, que são transmitidos por meio de ritos de reforçamento e passagem, vivendo os mitos da competência e da honestidade, e retrata um estilo de funcionamento burocrático com fortalecimento do sistema de regras e da impessoalidade nas relações (PAZ; TAMAYO, 2004).

Apesar de a cultura ter fortes características de autocracia, é possível identificar um movimento que tenta mudar a configuração de poder, o estilo de funcionamento e os valores organizacionais, quando uma arena política parece se fortalecer e novos grupos almejam afetar a dinâmica organizacional, caracterizando a contracultura, provavelmente por perceberem turbulências no macrocontexto, as quais também pressionam esses movimentos de resistência aos padrões há muito estabelecidos (PAZ; TAMAYO, 2004).

Considerando a complexidade para compreensão da cultura de uma organização, faz-se necessário a busca de subsídio teórico para definir o modelo de identificação da cultura que prevalece nas organizações.

Tendo em vista o objetivo de identificação do tipo predominante da cultura organizacional presente nas organizações, a abordagem escolhida para esta pesquisa é o modelo intitulado *Competing Value Model* (C.V.M.).

3.2.3 *Competing Value Model* (C.V.M)

O *Competing Value Model* (C.V.M), ou Modelo de Valores Competitivos permite agrupar traços culturais comuns, objetivando identificar o tipo de cultura organizacional e tipificá-la como grupal, inovativa, racional e hierárquica.

Este modelo assume que as organizações podem ser caracterizadas de acordo com seus traços culturais comuns. Ele se traduz em um instrumento eficaz para definir os quatro tipos de cultura organizacional (grupal, inovativa, racional e hierárquica), para interpretar os seus atributos e estudar a cultura em

termos comparativos. Este arcabouço teórico também é conhecido como Tipologia Cultural de Quinn (SANTOS, 2000).

Para Rosso (2000), Quinn e Rohrbaugh denominaram esta teoria de *Competing Value Model* (C.V.M.) porque representa, em seu conteúdo, impasses e dilemas próprios do sistema institucional e refere-se a valores competitivos entre si, embora deseje-se que uma determinada instituição ou organização enfoque com maior relevância os seus recursos humanos, também não pode-se prescindir de um enfoque externo de desenvolvimento e crescimento organizacional. O que se pode dizer a esse respeito é que estas contradições coexistem na organização. O que se busca são formas para melhor compreender os conflitos e poder fazer intervenções de maneira mais eficaz.

Santos (2000) cita que as tipologias organizacionais são úteis porque permitem generalizações teóricas sobre uma determinada classe de organizações, contribuem para explicar as diferenças entre as organizações e possibilitam aos pesquisadores examinar a extensão em que os elementos de uma cultura são congruentes. A tipologia possibilita determinar se as organizações são dominadas por um atributo ou por vários.

Santos (2000, p. 66) cita que o modelo proposto, "*Competing Value Model* (C.V.M.)", "[...] visa a organizar os diferentes padrões de comportamento, valores e crenças compartilhadas que definem a cultura de uma empresa". Segundo o autor, utilizando-se as duas principais dimensões, a estrutura organizacional e o enfoque ambiental, definem-se os quatro tipos culturais que caracterizam a Tipologia de Quinn:

- Cultura grupal: Tem enfoque na flexibilidade e no ambiente interno. É baseada em normas e valores associados à afiliação. A informação é coletiva, utilizam-se a participação e o consenso. Coesão e moral são os meios para o desenvolvimento de recursos humanos. Valoriza a participação dos membros nas tomadas de decisões. Os líderes são participativos, interagem por meio do trabalho em equipe;
- Cultura inovativa: Tem enfoque na flexibilidade e no ambiente externo. É permeada por pressupostos de mudança e flexibilidade. A motivação inclui o crescimento, estímulo, diversificação e criatividade na tarefa. A informação é intuitiva, utiliza a inspiração e novas ideias. A flexibilidade e adaptação são os

meios para o crescimento e obtenção de suporte externo. Os líderes são empreendedores e idealistas, e buscam o desenvolvimento organizacional;

- Cultura hierárquica: Tem enfoque no controle e no ambiente interno. É permeada por pressupostos de estabilidade. Reflete os valores e as normas associados à burocracia. A motivação inclui a segurança e a ordem. Os líderes são conservadores e cautelosos e têm características autoritárias. A informação é formal, utiliza documentos e regras, e a administração da informação e da comunicação, como meios para se alcançar a estabilidade e o controle;

- Cultura racional: Tem enfoque no controle e no ambiente externo. É permeada por pressupostos de realização. Ênfase na crença, e as recompensas dependem do desempenho e de resultados. A motivação inclui a competição e a consecução de resultados pré-estabelecidos. Os líderes são diretos, objetivos, fornecem recursos e encorajam a produtividade. A informação é individual, utiliza o julgamento lógico e o senso de direção. O planejamento e estabelecimento de objetivos são os meios para alcançar maior lucro e produtividade.

Pode-se observar que cada tipo cultural tem um perfil que lhe é o oposto. A cultura grupal é voltada para a flexibilidade e enfoque interno, enquanto a cultura racional enfoca o controle e o direcionamento para o ambiente externo. A cultura inovativa é voltada para a flexibilidade e enfoque externo, enquanto a cultura hierárquica enfatiza o controle com enfoque interno (SANTOS, 2000), conforme Figura 3.

Cada Tipo cultural tem, igualmente, fronteiras comuns (ROSSO, 2000, p.38):

- Cultura grupal e cultura inovativa compartilham valores relativos à estrutura de flexibilidade;
- Cultura inovativa e racional têm o mesmo enfoque externo;
- Cultura racional e hierárquica apresentam uma estrutura de controle;
- Cultura hierárquica e grupal têm enfoque interno (vide figura 3)

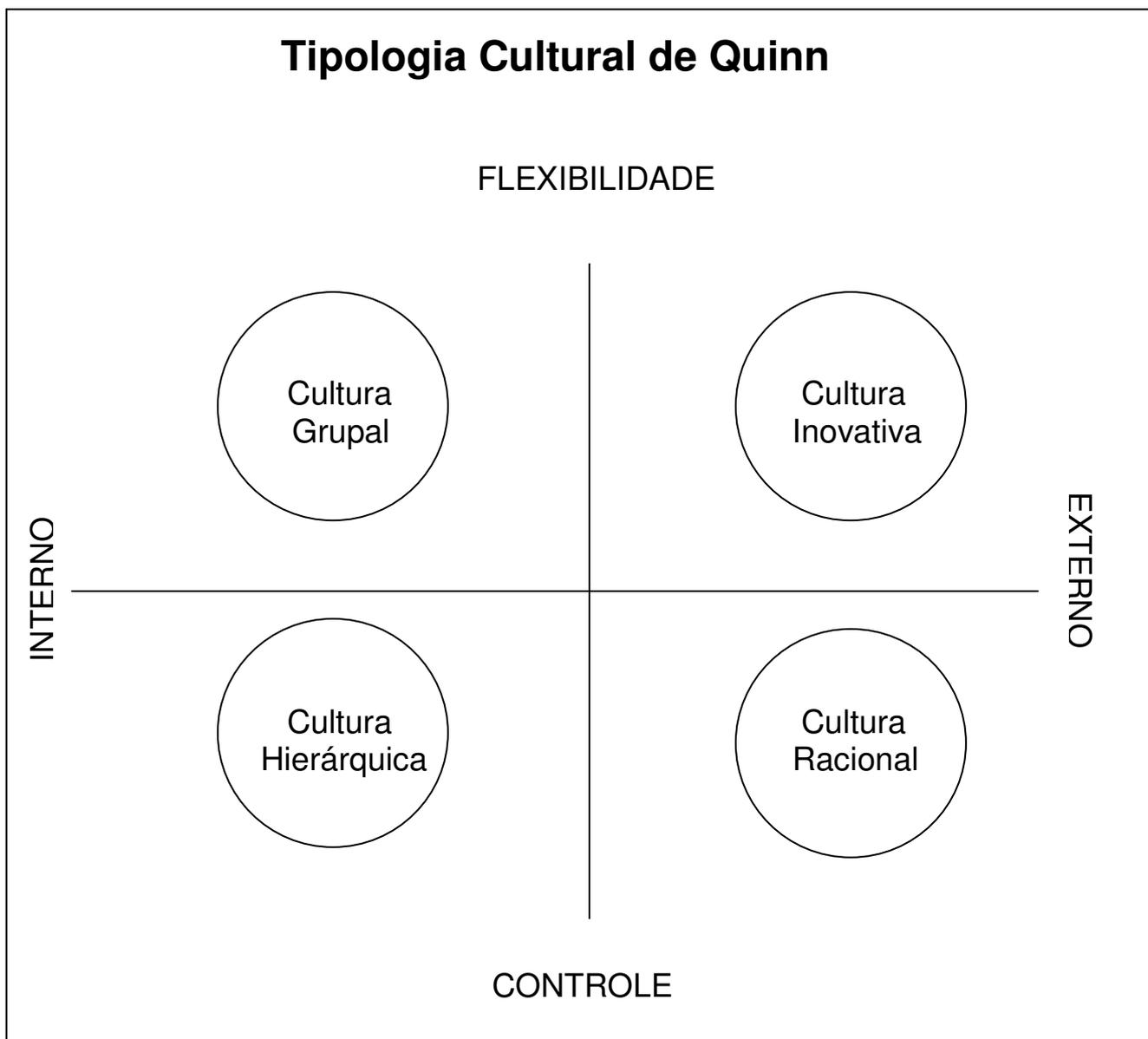


FIGURA 3 – Tipologia Cultural de Quinn
 Fonte: Santos (2000, p. 67) adaptado pelo autor

Em relação ao questionário utilizado para se identificar a tipologia cultural, Santos (2000) traduziu e adaptou o instrumento para diagnosticar a cultura organizacional e é constituído de 24 questões e cada grupo de 6 questões orientam para um determinado tipo de quadrante cultural: cultura grupal, inovativa, racional e hierárquica.

É importante destacar que cada tipo cultural tem um outro perfil que lhe é extremamente contrário ou oposto. Desta forma, a cultura grupal que enfatiza flexibilidade e enfoque interno, contrasta nitidamente com o tipo racional que

tem como valores principais o controle e o direcionamento para o ambiente externo, por outro lado, a cultura inovativa é caracterizada pela flexibilidade e enfoque externo e tem seu oposto direto no modelo hierárquico que enfatiza controle e preocupação com o ambiente interno (SANTOS, 2000).

As fronteiras comuns, considerando cada sistema cultural também merecem importância e destaque. O tipo grupal e o inovativo compartilham, no mesmo eixo, valores iguais relativos à flexibilidade. A cultura inovativa e a racional se assemelham com relação à ênfase dada ao ambiente externo, respondendo às mudanças externas e atuando com destaque, de forma competitiva no mercado. O tipo racional e o hierárquico tem seus valores centrados no controle. Finalmente, o modelo hierárquico e a cultura grupal possuem uma dimensão em comum, que é a focalização no ambiente interno da organização (SANTOS, 2000).

O modelo *Competing Value Model*, auxilia na identificação de diversos aspectos culturais, dentre os quais destacam-se os tipos de cultura também conhecido como Tipologia de Quinn, diferente da abordagem de Schein e Hofstede.

Enquanto Quinn preocupa-se com a tipificação da cultura organizacional, afim de identificar a cultura prevalecente através do modelo *Competing Value Model*, Hofstede e Schein, focam aspectos mais específicos da cultura, como por exemplo os valores culturais.

Os valores na acepção de Hofstede, correlacionam-se diretamente aos pressupostos básicos na abordagem de Edgar Schein.

Os valores são uma tendência para se preferir um certo estado positivo e outro negativo, o que reforça sua profundidade de manifestação (HOFSTEDE, 1991).

Considera-se que haja pontos comuns de ambos pesquisadores, Edgar Schein e Hofstede, existem muitos aspectos divergentes entre eles, como contribui Chamon (2007), Fundamentalmente Schein considera a cultura organizacional como o conjunto de pressupostos básicos, isto é, crenças internas e não visíveis sobre o que é e como funciona a realidade, o que corresponde à definição de valores de Hofstede. Entretanto Hofstede acredita que, ao contrário de culturas nacionais, a cultura organizacional não é uma

questão de valores partilhados, mas de valores impostos. A cultura organizacional estaria enraizada nos valores dos fundadores e dos líderes significativos, e esses valores seriam, então, convertidos em práticas para outros membros. A cultura organizacional seria um conjunto de práticas percebidas pelos membros da organização (CHAMON, 2007).

A seguir, pesquisas serão apresentadas que envolvem o emprego do modelo proposto por Quinn "*Competing Value Model*".

Rosso (2000) estudou, através do modelo proposto por Quinn, "*Competing Value Model*", a cultura organizacional do Centro Universitário Salesiano de São Paulo, situado no Estado de São Paulo e Capital – SP. A amostra totalizou 234 participantes e inclui o corpo diretivo, corpo docente e alunos de suas quatro unidades de ensino. Os resultados obtidos no centro UNISAL identificaram a presença do tipo cultural subjacente, proposto pelo fundador, há mais de cem anos (o tipo Grupal predominante e o inovativo como emergente). Observou-se o compartilhamento da cultura organizacional percebida como atual, há que se monitorá-la, havendo necessidades de intervenções nesse sentido. Os pesquisados idealizaram, na seguinte ordem, os tipos culturais para o centro UNISAL: o Tipo Grupal, o Inovativo e o Racional. Percebem atualmente, tais tipos na seguinte ordem: Tipo Grupal, Hierárquico, Inovativo e Racional. Os resultados obtidos permitem a elaboração de intervenções organizacionais úteis permitindo que um estudo sobre cultura organizacional tenha aplicabilidade concreta.

Tarifa (2002), no artigo "Cultura e Comportamento Organizacional nas práticas de controladoria empresarial: estudo de caso em uma companhia de café solúvel no norte do Paraná", objetivou identificar a relação entre cultura organizacional e as práticas de controladoria em uma empresa de capital aberto da cidade de Londrina no Estado do Paraná. Para avaliação da cultura organizacional da controladoria da empresa o autor utilizou-se do modelo de valores competitivo, aplicado aos funcionários das áreas administrativas, financeiras, contábeis, e de custos. Os resultados demonstraram as influências da cultura organizacional da empresa nos aspectos qualitativos relacionados as práticas de controladoria.

Periotto e Busanelo (2003) em estudo intitulado “Mensuração da Cultura Organizacional – Identificação de Focos de Resistência ao Ambiente voltado para o Empreendedorismo”, identificaram e entenderam a cultura organizacional de uma organização, bem como estabeleceram um diagnóstico acerca da Tecnologia da Informação usado por ela.

Os resultados da pesquisa foram apresentados em duas partes, uma que analisou os dados sobre a cultura da empresa “atual” e a outra que relata os escores sobre a cultura “desejada”. Os autores concluíram que no caso da cultura “atual”, o conjunto de valores e crenças se destacaram pela cultura “racional”, embora os valores aproximaram-se das culturas “grupai” e “hierárquica”. No segundo caso, a indicação da cultura desejada recaiu sobre a cultura “grupai”.

Outro estudo baseado no *Competing Value Model – C.V.M.*, realizado no âmbito das instituições de ensino superior, contribui com a visão dos discentes do ensino superior.

Rosso e Santos (2004), em artigo intitulado desvendando a cultura organizacional em instituições de ensino superior, que teve como principal objetivo diagnosticar a cultura organizacional em um contexto acadêmico, realizado em três instituições de ensino superior do mesmo grupo mantenedor, concluiu que o modelo *Competing Value Model* é adequado para o estudo da cultura organizacional nestas instituições.

O estudo baseou-se em análise documental, num corte longitudinal, visando a conhecer os “valores” criados pelo fundador e compartilhados pelos seus seguidores. Também foram analisados os dados dos quadrantes culturais do modelo *Competing Value Model* para conhecimento dos tipos de cultura, ou seja : grupai, inovativa, racional e hierárquica. As Instituições estudadas apresentaram compartilhamento de valores organizacionais. Os tipos culturais subjacentes do Fundador, ou seja, o Grupai como predominante e, o Inovativo, como emergente, foram também identificados nas demais unidades de ensino. A proposta metodológica, mostrou-se adequada para o estudo da cultura organizacional nestas instituições, permitindo a elaboração de diagnóstico e intervenções

organizacionais úteis.

Rocha e Silva (2005) estudaram a Cultura organizacional do Curso de Administração de Empresas da Faculdade pesquisada de acordo com a perspectiva discente foi diagnosticado da seguinte forma:

O perfil cultural do Curso de Administração de Empresas foi caracterizado pela cultura racional (18,5%), que é caracterizado por pressupostos de realização, baseados na crença de que as recompensas estão relacionadas com os resultados. Os fatores de motivação derivam da competição e da obtenção de resultados pré-definidos. Os líderes dirigem orientados aos objetivos e encorajando a produtividade.

De acordo com análise da pesquisa pôde-se perceber uma forte tendência na cultura inovativa (17,8%) ressaltando a observação dos pressupostos de mudança e flexibilidade, valorizando a criatividade em busca da mudança e expansão profissional, relevando os aspectos motivacionais como crescimento e estímulo, diversificação e criatividade nas tarefas.

Contudo pode-se perceber a cultura Hierárquica (14,3%) a dimensão de menor importância dentre os respondentes, demonstra a consciência da necessidade do respeito das normas na dinâmica do Curso que se nivelou com a relação existente entre professores e alunos ocorrem dentro de padrões éticos.

O tipo cultural que consiste na cultura grupal (15,3%) que foi a segunda de menor importância que é baseada em normas e valores associados à afiliação, demonstra que é mínima a participação dos discentes na tomada de decisão e que os mesmos têm problemas na interação através do trabalho em equipe.

Desse modo, na percepção dos pesquisados, a variável de maior importância corresponde à viabilidade do Curso de Administração em possuir uma estrutura técnica para viabilizar o processo de racionalização do trabalho pedagógico, que se nivelou com os conteúdos programáticos das disciplinas e que refletem o perfil profissional do administrador que eles pretendem formar, ou seja, o direcionamento do trabalho da faculdade pesquisada no orienta-se basicamente em três aspectos: objetividade, produtividade e resultados, articulando o discente ao mercado de trabalho competitivo.

Para Ferreira e Hill (2007), em estudo de caso sobre as diferenças de cultura em instituições de ensino superior público e privado, onde tinha como objetivo verificar se existem diferenças de cultura entre duas instituições de ensino superior: uma do setor privado e outra do setor público. Procurou-se verificar uma maior tendência das universidades privadas em possuir uma orientação de cultura mais vocacionada para o exterior e a universidade pública, possuindo maior dependência do Estado, assumisse uma maior propensão para os processos internos.

No estudo adotou-se uma metodologia quantitativa, com a utilização de um questionário baseado no Modelo dos Valores Contrastantes de Quinn conforme abordado anteriormente por Santos (2000). Ferreira e Hill (2007) Se utilizaram de um questionário adaptado para medir a dimensão da cultura escolar. Por outro lado, recorreu-se a uma metodologia qualitativa, com a utilização de um roteiro para realização de entrevistas estruturadas, baseado nos modelos teóricos de cultura organizacional e escolar. O questionário foi aplicado a 62 colaboradores da universidade pública e 52 colaboradores do setor privado. Aplicou-se também um conjunto de 10 entrevistas, na instituição de ensino superior público, e 8 entrevistas, na instituição de ensino superior privado.

Os resultados encontrados por Ferreira e Hill (2007) revelaram valores médios de cultura superiores na universidade privada, contudo, as diferenças significativas ($p < 0,05$) demonstraram uma maior orientação para o mercado, enquanto padrão de cultura marcadamente assumido no ensino superior privado. O estudo revelou ainda uma maior preocupação burocrática ($p < 0,05$) na universidade privada, com referência às regras e padrões de comunicação formais.

A universidade pública denotou, por intermédio da análise discriminante, uma maior aproximação a culturas do tipo Clã, ou seja, de acordo com Santos (2000), cultura do tipo grupal. Esta medida foi interpretada pela forma informal com que os diversos agentes escolares interagem entre si. Verificou-se ainda alguma intenção das chefias de ambas as instituições de ensino superior em evoluir para padrões de flexibilização nos procedimentos de desenvolvimento

de novos produtos de ensino.

Santos (2008) identificou a cultura organizacional em 13 cidades do vale do Paraíba Paulista, cuja amostra foi de 239 enfermeiros, e a cultura percebida, por ordem de classificação, foi a Racional, Grupal, Hierárquica e Inovativa.

Vicentini (2008) em pesquisa realizada com 142 profissionais de saúde mental sobre cultura organizacional, identificou os seguintes resultados: predominou a Cultura Grupal (3,30), seguida pela Hierárquica (3,17), pela Racional (3,04) e pela Inovativa (2,94).

Leite (2009) investigou a cultura organizacional em 240 pesquisadores e tecnologistas e constatou em relação a cultura percebida como real a prevalência da cultura grupal (52%), seguida da cultura inovativa (22%), da cultura racional (15%) e da cultura hierárquica (11%); em relação a cultura percebida como ideal, constatou a prevalência da cultura grupal (48%), seguida da cultura inovativa (21%), da cultura racional (15%), da cultura hierárquica (11%) e 5% não opinaram.

Santos et al. (2009), em artigo que trata da cultura organizacional das instituições de saúde do Vale do Paraíba Paulista, teve como objetivo identificar a cultura organizacional de 26 instituições de saúde daquela região, utilizando-se da pesquisa do tipo exploratória e descritiva e como instrumento utilizou-se da tipologia cultural de Quinn, cuja amostra foi composta por 239 enfermeiros de instituições públicas e privadas. Os dados foram coletados a partir de Questionários de Identificação da Amostra e de Cultura Organizacional. Os resultados foram os seguintes: dos indivíduos pesquisados predominou o sexo feminino (90,79%); a idade média esteve entre 20 e 29 anos (42,68%); e, 44,77% eram casados. No que se refere ao horário de trabalho, observou-se que 67,36% trabalham no período diurno. A cultura percebida, por ordem de classificação, foi a Racional, Grupal, Hierárquica e Inovativa. Os resultados obtidos permitem avaliar as condições de trabalho, identificar os problemas e sugerir programas de promoção da saúde e qualidade de vida no trabalho.

O descuido com a cultura organizacional pode provocar a dificuldade em conhecer o porquê da existência de alguns conflitos no ambiente de trabalho, o porquê da falta de compromisso, o porque da ausência de motivação, aspectos relacionados a sanidade mental do indivíduo, dentre outros fatores. O que pode ocasionar, como consequência, o sofrimento e o estresse no indivíduo.

Diante destes fatores passa-se para a compreensão dos aspectos relacionados à saúde mental e mais especificamente o estresse.

4 ESTRESSE E ESTRESSE OCUPACIONAL

Neste capítulo aborda-se a definição de estresse e estresse ocupacional, objetivando explorar conceitualmente este tema e posteriormente analisá-lo considerando a abordagem teórica do capítulo anterior sobre cultura organizacional, contribuindo-se para o estabelecimento de uma correlação com a pesquisa empírica.

4.1 ESTRESSE

Para melhor compreender o tema estresse, inicia-se com uma definição desse vocábulo e, posteriormente, passa-se aos aspectos da evolução do termo estresse.

Segundo França e Rodrigues (1999, p.24), o endocrinologista Hans Selye utilizou o termo estresse para denominar o “conjunto de reações que um organismo desenvolve ao ser submetido a uma situação que exige esforço de adaptação”.

De acordo com Costa (2004), foi em 1946, na Universidade de Montreal no Canadá, que Hans Selye, médico vienense, introduziu o conceito de estresse na área médica através de suas experiências com animais. Selye (1956) construiu a teoria do estresse com a postulação da Síndrome Geral de Adaptação, a qual passou a definir o desequilíbrio químico do corpo diante de uma agressão.

Para Selye (1956, p.65), “estresse é um estado manifestado por uma síndrome. Não disporíamos de meios para avaliar o estado do estresse, não fosse pelas alterações que produz.” Podemos dizer que um indivíduo está sobre estresse, porém só chegaremos a tal conclusão pelas manifestações visíveis. A distinção entre um estado e as alterações que caracterizam tal condição é tão importante em biologia quanto em física. Uma tira de elástico pode estar em condições de tensão, mas esta só é perceptível pelas alterações físicas na borracha.

O autor explica que o estresse é um estado manifestado por uma síndrome, pois não dispomos de meios para avaliar seu estado, a não ser pelas alterações que ele produz.

Para Inocente (2007), isso significa que a condição de estresse biológico é essencialmente um ajustamento, por meio do desenvolvimento de um antagonismo entre um agressor e a resistência que a ele é oferecida pelo corpo.

Para Selye (1956), o processo de estresse possui três fases:

Primeira fase de alerta ou reação de alarme: ocorre no primeiro contato com o agente estressor porque nesta ocasião acontece uma quebra da “homeostase” ou do equilíbrio interno do organismo. De forma natural, essa reação permite ao organismo lidar com situações de urgência provocada pela adrenalina lançada no organismo através do sistema nervoso, como defesa automática do corpo. Quando o agente estressor tem uma duração curta, a adrenalina é eliminada e a homeostase é restaurada. Assim, o indivíduo sai da fase de alerta sem complicações para o seu bem estar. Caso o agente estressor continue agindo, seja muito intenso ou dure muito tempo, o organismo tenta restabelecer a homeostase e entra na fase de resistência ao estresse.

Segunda fase ou reação de resistência: na tentativa do reequilíbrio, o organismo tenta se adaptar. Se a energia adaptativa for suficiente, a pessoa recupera-se e sai do processo do estresse que termina se o estressor for eliminado ou forem aplicadas técnicas de controle. Com isso o organismo consegue se restabelecer. Caso contrário, quando o estressor exige mais esforço de adaptação do que é possível para aquele indivíduo, o organismo se enfraquece e torna-se vulnerável a doenças apresentando sintomas como irritabilidade, insônia, mudanças no humor, depressão e diminuição do desejo sexual.

Terceira fase de exaustão: Esta fase ocorrerá se a pessoa não for resistente suficientemente para lidar com a fonte do estresse, ou se outros estressores que ocorrerem concomitantemente. Depressão e manifestações físicas ocorrerão com o aparecimento de doenças.

Estresse segundo Lipp (2007) é uma reação que temos diante de algo, bom ou mal que nos obrigue a fazer um esforço, maior do que o usual, para nos adaptarmos ao que está acontecendo, seja no mundo lá fora, seja em nossa mente. Pode também ser definido como um estado de tensão mental e físico que produz um desequilíbrio no funcionamento global do ser humano e

enfraquece seu sistema imunológico, deixando-o sujeito a infecções e doenças.

Para Inocente (2007), o estresse pode ser entendido como: estímulo, quando é capaz de provocar uma reação de estresse; e como resposta quando produz mudanças fisiológicas, emocionais e comportamentais; e interação, que está entre as características do estímulo e os recursos do indivíduo.

A utilização do termo estresse ganhou popularidade a partir de seu uso na medicina, de maneira que a maioria das pessoas conhece e utiliza em algum momento e com os mais variados significados e sentidos. A imprecisão do termo não é a marca apenas do seu uso popular, mas também ocorre quando o termo é utilizado na produção de conhecimento científico nas várias áreas que o adotaram, inclusive na psicologia (CODO; SORATTO; VASQUEZ-MENEZES, 2004).

O estresse resulta de uma interação entre a pessoa e o mundo em que ela vive, pois o modo como ela percebe e interpreta o seu ambiente e a realidade é, muitas vezes, o fator preponderante para determinar que reação que ela terá. Poucos eventos da vida, como morte, doença e perdas significativas, são estressantes para todos igualmente e o nível de desconforto que cada acontecimento é capaz de gerar depende das características de personalidade de cada um (LIPP, 2007)

Uma nova fase foi identificada entre a fase de resistência e a de exaustão, sendo denominada por Lipp (2004) de fase de quase exaustão. caracterizada pelo enfraquecimento da pessoa que não é mais capaz de adaptar-se ou resistir ao estresse. Assim, as doenças começam a surgir, mas ainda de maneira não tão grave quanto na última fase, onde há uma exaustão psicológica em forma de depressão e uma exaustão física na forma de doenças que começam a aparecer, podendo até ocorrer a morte como resultado final.

O estresse surge mediante um processo de etapas, nas quais a sintomatologia e a forma de enfrentamento são diferenciadas de acordo com a fase observada (LIPP, 2003). Segundo o modelo de Lipp, são quatro as fases do estresse: alarme, resistência, quase-exaustão, exaustão. A distinção das mesmas se dá pela duração da ação do estressor e pelo aparecimento de sintomas orgânicos e/ou psicológicos.

Na visão de Lipp (2007), Inicialmente a pessoa entra em estresse pela fase de alerta, este é o processo positivo, onde produzimos adrenalina e ficamos cheios de energia e vigor, prontos para varar a noite se necessário, prontos para desprender grande quantidade de energia se tivermos que lidar com uma emergência. Durante esta fase podemos também sentir tensão ou dores musculares, azia, problemas de pele, irritabilidade sem causa aparente, nervosismo, sensibilidade excessiva, ansiedade e inquietação. Caso o que nos gera tensão desapareça, saímos do processo de estresse sem sequelas, porém se o estressor continua ou se algo mais acontece, para nos desafiar, pode-se entrar no estágio de resistência ou que significa justamente a tentativa de resistir ao estresse. Nesta fase dois sintomas mais importantes surgem: dificuldades com a memória e muito cansaço. Se nosso esforço for suficiente para lidar com a situação, o estresse é eliminado e saímos, assim do seu processo.

O problema maior começa a ocorrer quando não conseguimos resistir ou nos adaptarmos, nosso organismo começa a sofrer um colapso gradual. Entramos na fase de quase exaustão. Nesta fase muitas vezes precisa-se de ajuda tanto médica para tratar o problema físico que já surgiu, como psicológico, para aprender a lidar com a causa do seu estresse (LIPP, 2007).

Poucas pessoas chegam na última fase, chamada de exaustão, para mostrar que o organismo se encontra depauperado, ou seja, muito fragilizado. Doenças graves podem ocorrer e a recuperação sem a ajuda de um especialista é muito difícil. A pessoa não consegue mais se concentrar, pensar direito, rir ter gosto pela vida, entra em depressão e várias doenças físicas graves aparecem, pois quando o estresse é prolongado, ele afeta diretamente o sistema imunológico, reduzindo a resistência da pessoa, tornando-a vulnerável ao desenvolvimento de infecções e doenças contagiosas. Devido ao enfraquecimento do organismo doenças que permaneciam latentes podem ser desencadeadas (LIPP, 2007).

Para França e Rodrigues (2007) o estresse vem sendo apontado como muitas vezes causador de vários inconvenientes, tais como: doenças, incidentes de trânsito, rendimentos insuficientes nas escolas, atletas e outros.

Tamayo, Lima e Silva (2004) afirmam que o estresse não é necessariamente um fenômeno negativo. As pessoas procuram

espontaneamente experiências desafiadoras que constituem uma verdadeira confrontação dos limites pessoais, nas mais diferentes áreas, tais como trabalho, esporte, aventura. O estresse pode ser considerado um mecanismo utilizado pelas pessoas para se adaptarem a exigências do meio externo, ou para responderem a metas que elas próprias se fixam. A sobrevivência do indivíduo depende, em grande medida, deste mecanismo, assim como o seu desempenho nas mais diferentes esferas da existência. Este estresse é sadio e necessário a vida.

Vários autores, utilizando um prefixo grego, falam do eu-estresse, para representar o positivo, sadio. O eu-estresse é equivalente aos desafios da vida e do trabalho. Portanto, ele é positivo, sadio e normalmente maximiza o desempenho das pessoas e conduz a resultados construtivos. O que é negativo e nocivo a saúde do trabalhador é a sua exposição excessiva e sem controle ao estresse. Neste caso, o estresse é negativo, não-saudável e geralmente leva a resultados destrutivos (TAMAYO; LIMA; SILVA, 2004).

Para Lipp (2007) O estresse negativo é o estresse em excesso. Ocorre quando a pessoa ultrapassa seus limites e esgota sua capacidade de adaptação. O organismo fica destituído de nutrientes e a energia mental fica reduzida. produtividade e capacidade de trabalho ficam prejudicadas. A qualidade de vida sofre danos. Posteriormente a pessoa pode vir a adoecer.

O estresse positivo, é o estresse em sua fase inicial, a do alerta. O organismo produz adrenalina que dá ânimo, vigor e energia, fazendo a pessoa produzir mais e sendo mais criativa. Ela pode passar por períodos em que dormir e descansar passa a não ter tanta importância. É a fase da produtividade, como se a pessoa estivesse de alerta. Ninguém consegue ficar em alerta por muito tempo de modo eficiente, pois o estresse se transforma em excessivo quando dura demais (LIPP, 2007)

Sendo o estresse o resultado de um estado de desequilíbrio, intermediário entre a saúde e a doença, passa a ser um possível indicador das consequências do trabalho sobre os trabalhadores, que podem estar sofrendo em decorrência das condições e características de suas atividades (CODO; SORATTO; VASQUEZ-MENEZES, 2004).

Analisando o estresse positivo e negativo, abordados anteriormente, Lipp (2007) propõe o que chamou de estresse ideal, que ocorre quando a

pessoa aprende o manejo do estresse e gerencia a fase de alerta de modo eficiente, alternando entre estar em alerta e sair de alerta. O organismo precisa entrar em desequilíbrio após uma permanência em alerta para que se recupere. Após a recuperação não há dano em entrar de novo em alerta. Se não há um período de recuperação, então, doenças começam a ocorrer pois o organismo se exaure e o estresse fica excessivo. O estresse pode se tornar excessivo porque o estressor é forte demais ou porque se prolonga por muito tempo.

O desenvolvimento do estresse pode ser decorrente de quatro áreas: fatores orgânicos: faz referência à condição geral da saúde do organismo; fatores cognitivos: referem-se às crenças a respeito de si mesmo, do mundo e do futuro, aos pensamentos e à percepção do próprio controle da situação; fatores comportamentais: trata-se da história de contingências reforçadoras ou punitivas dos seus comportamentos, o repertório comportamental que o indivíduo possui e que contribui para o enfrentamento ou esquiva de situações aversivas; fatores ambientais: são os elementos do ambiente que atenuam ou intensificam os efeitos do estresse sobre o organismo (INOCENTE, 2007).

Analisando o exposto anteriormente, percebe-se que o estresse desequilibra o organismo, favorecendo os sintomas físicos e emocionais. A ocorrência dos sintomas de estresse pode estar relacionada ao trabalho, portanto, a seguir será abordado o estresse ocupacional, suprimindo a dimensão do trabalho na evolução das concepções de estresse.

4.2 ESTRESSE OCUPACIONAL

Diversos são os fatores que podem afetar a saúde mental do trabalhador no ambiente de trabalho, podendo provocar o estresse desde uma primeira fase – alerta, até em um nível mais avançado, ou seja, última fase exaustão.

Para Tamayo, Lima e Silva (2004) todos os trabalhos são potencialmente estressantes, apesar de existirem enormes diferenças entre eles. Quando se observa a natureza das funções exercidas pelo trabalhador, há algumas que parecem ser extremamente monótonas, outras altamente estimulantes e outras que exigem grande atenção e dedicação do trabalhador. A natureza do trabalho executado deve-se agregar ao contexto organizacional

no qual ele é executado, bem como o tipo de supervisão que recebe. Não é possível afirmar *a priori* o nível de estresse gerado por um determinado trabalho, porque ele depende da interação entre a tarefa, as condições de execução e o trabalhador.

Há pessoas que pensam que o estresse ocupacional é causado por sobrecarga de trabalho. Não, necessariamente. Sem dúvida, é preciso que a pessoa conheça seus limites e pare de trabalhar antes de ultrapassá-los, porém, não é só o trabalhar muito que cria o estresse. Em geral, muitos outros fatores, no ambiente de trabalho, se somam para criarem estresse emocional no trabalhador, como má chefia, condições físicas ruins, salários inadequados e falta de treinamento do funcionário (LIPP, 2007).

Segundo Costa (2004) nos últimos anos, o interesse pelo estudo do impacto do trabalho sobre a saúde mental do trabalhador vem se intensificando em decorrência das mudanças advindas do mundo do trabalho. Estudos e pesquisas relacionados ao estresse ocupacional e a relação trabalho/saúde mental do trabalhador vem sendo um tema de constantes discussões.

Para Fidelis e Banov (2006), o avanço tecnológico, as mudanças aceleradas, a globalização, entre outros produtos de nossa época, trouxeram novas exigências e com elas a necessidade de atualização constante provocando situações como a diminuição dos salários, competitividade, pressão para atingir metas, preocupação excessiva com a possibilidade de demissão, aumento de horas trabalhadas, conflitos com chefia e colegas de trabalho, falta de tempo/motivação para o lazer, falta de tempo para si mesmo, distância da família/sentimentos de culpa, quebra de valores humanos e familiares dentre outros.

Já para Codo, Soratto e Vasquez-Menezes (2004) várias características e condições específicas de trabalho já foram identificadas como potenciais para provocar estresse, sendo que tanto as condições ambientais (fatores externos) quanto exigências físicas e emocionais podem estar entre os estressores responsáveis pelo estresse decorrente do trabalho. Com relação às condições ambientais, ruído, temperatura, vibração, iluminação e poluição têm sido apontados como estressores produzidos no ambiente de trabalho. Quanto à organização do trabalho, atividades monótonas, repetitivas e fragmentadas têm maior probabilidade de ocasionar o estresse do que outras mais variadas.

Como consequência de trabalhos que têm a monotonia como característica, alterações nas taxas hormonais e até mesmo o aumento dos riscos de doenças cardíacas têm sido observados.

Para Lipp (2007) a ocupação profissional, pelas próprias demandas que envolve, pode ser uma fonte de estresse significativa. Torna-se importante diferenciar o estresse ocupacional do estresse familiar e profissional, em pesquisa entre trabalhadores brasileiros sobre o que mais criava tensão no trabalho, identificou-se os seguintes estressores:

Estressores relacionados à empresa – Responsabilidades excessivas, urgência de tempo colocada pela empresa, chefias que dificultam o desenvolvimento dos serviços, não estimulam as promoções e falta de planejamento por parte dos gestores;

Estressores relacionados ao próprio modo de ser – Autocobrança: expectativa excessiva em relação aos serviços executados, medo do desemprego.

Estressores relacionados aos colegas – Colegas que não cooperam para atingir o término da execução de tarefas, sentimento de que falta união entre os funcionários.

Observe que eles se enquadram em três categorias básicas: as ligadas as empresas; as ligadas ao próprio modo de ser e aquelas referentes ao relacionamento com colegas de trabalho.

Estudos na área revelam que o estresse ocupacional é uma realidade, afetando diferencialmente os trabalhadores em função do tipo de trabalho realizado e causando grandes prejuízos para os próprios empregados e para as empresas (LIPP, 2007).

O estresse é considerado um problema de saúde pública que provoca reações que podem desequilibrar o organismo, colocando em risco a sobrevivência biológica, produz mudanças químicas no corpo da pessoa, estas mudanças ativam a secreção de hormônios (catecolaminas) na glândula supra-renal, iniciando uma reação em cadeia. Essas reações quando persistem durante um longo prazo, gera como consequência a fadiga, prejudicando a saúde geral do indivíduo e, como consequência, a saúde das organizações (INOCENTE, 2007)

O estresse no trabalho pode ser percebido através de reações físicas e emocionais que ocorrem quando as exigências excedem as capacidades, os recursos ou as necessidades do trabalhador (INOCENTE, 2007)

O desgaste físico e emocional que os indivíduos estão submetidos em seu ambiente de trabalho e a maneira como exercem suas atividades é bastante significativo na determinação de transtornos relacionados ao estresse, como é o caso de depressões, transtornos de ansiedade, fobias, distúrbios psicossomáticos e *burnout* (MENDES; CRUZ, 2004)

Na pesquisa realizada por Marinho (2005), constatou-se que, dos sujeitos pesquisados em um estudo em hospital privado, que 55,9% apresentaram manifestações de estresse como: inquietude, preocupações demasiadas quanto ao amanhã, esquecimento e dificuldade para organizar-se. É importante ressaltar que o contexto organizacional durante a realização desta pesquisa apresentava uma situação que não permitia à Instituição honrar com seus compromissos financeiros com os seus funcionários.

Chamon (2006) pesquisou o estresse em duas categorias profissionais: trabalhadores da saúde e trabalhadores bancários. O objetivo foi de avaliar o estresse e as estratégias de enfrentamento por estes dois grupos de trabalhadores. Os resultados obtidos nos dois estudos realizados mostram um nível de estresse abaixo da média nacional para o grupo de trabalhadores da área da saúde, com níveis de enfrentamento negativo (recusa) superior a média nacional. Já o grupo de trabalhadores do setor bancário apresenta uma composição de níveis de estresse superior à média nacional e níveis de enfrentamento positivo baixos e negativo altos, o que indica uma gestão deficiente do problema de estresse.

Santos (2007) estudou o estresse com trabalhadores do setor socioproductivo de uma empresa, observou-se que parte dos sujeitos pesquisados, 37,5% apresentaram manifestações dos sintomas do estresse como: inquietude, preocupações demasiadas quanto ao amanhã, esquecimento, e dificuldades para organizar-se. Considerando-se o contexto organizacional e social, sugere que este significativo resultado pode estar associado à preocupação com a probabilidade percebida pelos sujeitos de perder o emprego, a instabilidade econômica do país, com reflexos no número de desempregos, a preocupação com a forma de como conseguirá sustentar

suas famílias, a preocupação com a formação escolar e qualificação profissional, para atender as exigências do mundo do trabalho, além da preocupação com a idade avançada.

Lipp (2007) apresenta as principais consequências do estresse excessivo para a empresa e para os trabalhadores: Para a empresa, pode ocorrer o excesso de atrasos, faltas, aumento das licenças médicas, alta rotatividade de pessoal, acidentes de trabalho, problemas de relacionamento entre as chefias e subordinados, queda na qualidade e produtividade, ausência de originalidade nas ideias, mal desempenho, dificuldades no relacionamento interpessoal com os colegas; Para os trabalhadores, pode ocorrer a depressão, o desânimo, falta de envolvimento com o trabalho e com a organização, faltas e atrasos frequentes, excesso de idas ao ambulatório médico, alcoolismo, tabagismo, prejuízo da saúde física e mental, a qualidade de vida e a sensação de bem estar e plenitude também é afetada, dificuldades interpessoais, no âmbito empresarial e fora dele, relações afetivas conturbadas, divórcios, farmacodependência, violência doméstica, ansiedade e até suicídio.

No que tange o enfrentamento do estresse, Tamayo, Lima e Silva (2004) afirmam que o enfrentamento consiste em esforços cognitivos e comportamentais para administrar exigências específicas localizadas no interior do indivíduo ou externamente a ele que são percebidas no caso do trabalhador como superação de seus recursos pessoais.

O estresse ocupacional é provocado pelas condições de trabalho no qual o indivíduo está inserido como: a autonomia para desenvolver suas atividades, o nível de supervisão exercida pelo superior imediato ou mediato, o relacionamento interpessoal com os colegas de trabalho. Tais fatores podem gerar o estresse, dependendo da maneira como o trabalhador percebe este ambiente.

Diante dos fatores apresentados, como medir e identificar o estresse afim de que a organização possa adotar políticas para tratar o problema. A seguir aborda-se o Modelo Demanda-Controlle que considera as dimensões ambiente de trabalho e demanda psicológica.

4.2.1 Modelo Demanda-Controle

Definir parâmetros de referência para analisar o volume de trabalho e a demanda psicológica para o indivíduo não é atividade fácil, portanto, é razoável que se faça através de um modelo teórico.

Nos últimos anos registra-se marcado esforço de construção de modelos teórico-metodológicos para avaliar características do trabalho e efeitos a saúde dos trabalhadores. Dentre os modelos propostos, o Modelo Demanda-Controle tem alcançado destaque. Este modelo recorta duas dimensões no ambiente de trabalho as demandas psicológicas e o controle do trabalhador sobre o próprio trabalho (ARAÚJO; GRAÇA; ARAÚJO, 2003).

O Modelo Demanda-Controle, foi segundo Codo, Soratto, Vasques-Menezes (2004) e Inocente (2007) desenvolvido por Karasek e apresenta o estresse como um desequilíbrio entre o que é exigido e o que é oferecido com relação a demanda e contempla os fatores psicossociais do trabalho: demanda psicológica e controle do trabalho.

A demanda psicológica refere-se às exigências psicológicas na execução das atribuições do trabalhador. Inclui pressão do tempo, nível de concentração exigida, interrupção de tarefas, espera pelas atividades realizadas por outros trabalhadores, conflitos pessoais e medo de perder o emprego (INOCENTE, 2007).

O controle no trabalho engloba aspectos de operacionalização do trabalho referentes ao uso de habilidades, como: aprendizagem, repetição, criatividade, tarefas variadas e desenvolvimento de habilidades ou capacidades; e latitude de decisão ou autoridade decisória, que embarca a possibilidade de tomar decisões sobre o seu próprio trabalho (autonomia para desenvolver o trabalho) e as influências do grupo de trabalho e da política gerencial (INOCENTE, 2007).

Ainda Inocente (2007) esclarece que da interação dessas duas variáveis (demanda e controle), resultam quatro tipos básicos de situações laborais do Modelo Demanda-Controle:

- a) Trabalho de baixo desgaste – situação de alto controle e baixa demanda psicológica;
- b) Trabalho passivo – situação de baixo controle e baixa demanda;

- c) Trabalho ativo – situação de alta demanda e alto controle;
- d) Trabalho alto desgaste – situação de baixo controle e alta demanda.

Este modelo enfatiza ainda que os riscos para a saúde física e psicológica estão atrelados ao trabalho do alto desgaste, significando que ele é operado em condições de alta demanda psicológica e baixo controle do trabalhador sobre o seu trabalho (INOCENTE, 2007).

O Modelo Demanda-Controle ressalta os efeitos dos fatores psicossociais do trabalho na saúde dos trabalhadores, principalmente quando ocorre baixo controle sobre as tarefas, altas exigências e baixo apoio social. A situação desejável de baixo desgaste, refere-se a baixas demandas e alto controle do processo de trabalho (CODO; SORATTO; VASQUES-MENEZES, 2004).

Para Codo, Soratto e Vasques-Menezes (2004), este modelo, assim como outras conceituações, parecem convergir no sentido de ajuste, quer na relação indivíduo-ambiente de trabalho, quer na relação demanda-recursos, sendo o estresse o resultado de um estado de desequilíbrio.

Assim, compreendido como reação ante as demandas sociopsicológicas, o estresse como um estado intermediário entre a saúde e a doença, passa a ser um possível indicador das consequências do trabalho sobre os trabalhadores, que podem estar sofrendo em decorrência das condições e características de sua atividade, sem necessariamente apresentar um quadro patológico definido (CODO; SORATTO; VASQUES-MENEZES, 2004).

Apesar do suporte empírico observado, muitos aspectos permanecem ainda controversos no que se refere ao Modelo Demanda-Controle. Dos aspectos levantados como mais relevantes nessa discussão merecem destaque as questões referentes aos indicadores utilizados para medir controle e demanda e as possíveis relações existentes entre essas duas dimensões, ou seja, ao serem consideradas as duas dimensões básicas do modelo, controle e demanda aparecem como atributos independentes, expressos em uma relação de ortogonalidade. No entanto, esses elementos podem não ser independentes. Análises comportamentais questionam esta concepção (ARAÚJO; GRAÇA; ARAÚJO, 2003).

Na literatura nacional e internacional, encontram-se estudos empregando o Modelo Demanda-Controle em diversos profissionais como: professores, dentistas, enfermeiros, profissionais do ramo de refino de petróleo, médicos, operadores de centrais de atendimento telefônico (INOCENTE, 2005)

Em pesquisa realizada com professores e cirurgiões dentistas por Araújo, Graça e Araújo (2003) constatou-se os seguintes resultados relevantes para esta pesquisa:

Os percentuais, nos dois grupos foram similares segundo o tempo de profissão. A faixa de 5 anos ou menos foi a mais frequente representando 38,9% entre os professores e 36,9% entre cirurgiões-dentistas. Cerca de 61% dos docentes dedicavam até 35 horas semanais às atividades profissionais, enquanto que entre os cirurgiões-dentistas, 50% tinham carga horária de trabalho variando de 36 a 44 horas. O duplo emprego aparece como uma realidade em ambos os grupos estudados: 47% dos professores referiram ter outro emprego, além da universidade, e 42,3% dos cirurgiões-dentistas relataram possuir dois ou mais empregos. A prevalência global de distúrbios psíquicos menores (DPM) foi de 24,6% entre os cirurgiões dentistas e de 19,1% entre os professores. A ocorrência de DPM foi avaliada segundo níveis de demanda e de controle do trabalhador sobre o seu próprio trabalho. Por fim, os resultados apontaram boa capacidade do Modelo Demanda-Controle para identificar diferentes situações de risco à saúde mental dos trabalhadores. Aspectos relacionados a demanda psicológica do trabalho estavam mais fortemente associados a elevadas prevalências de distúrbios psíquicos menores do que os aspectos referentes ao controle.

Outro modelo que auxilia no processo de investigação do estresse é o modelo de Desequilíbrio Esforço e Recompensa no Trabalho (ERI).

4.2.2 Modelo Desequilíbrio Esforço e Recompensa no Trabalho (ERI)

O Modelo ERI, que foi utilizado nesta pesquisa, enfatiza que os desequilíbrios entre o esforço realizado pelo indivíduo e a maneira como é recompensado pode levar ao sentimento de injustiça, cujo sentimento é de ter realizado um elevado esforço, porém teve uma baixa recompensa.

Para Inocente (2007), o Modelo ERI enfatiza que a falta de reciprocidade em termos de altos custos e baixas recompensas provoca emoções negativas, a percepção de não ser suficientemente amado ou de ser tratado injustamente. A frustração que resulta desse reconhecimento inadequado é acompanhada de reações de ativação permanente do sistema nervoso autônomo, afetando a auto-regulação. Desse modo em longo prazo, o desequilíbrio entre esforço e reconhecimento aumenta a vulnerabilidade a enfermidades, por meio da resposta ao estresse.

Ainda Inocente (2007) aponta que os estudos desenvolvidos empregando-se o Modelo ERI, avaliando os efeitos psicossociais do trabalho sobre a saúde cardiovascular, têm tido uma crescente preocupação epidemiológica ocupacional durante os últimos anos. Aplicam-se em uma grande diversidade de ocupações, principalmente entre os trabalhadores de baixos níveis ocupacionais, trabalhadores industriais e ocupações ligadas à prestação de serviços, em particular aquelas nas quais se lida com clientes.

Em estudo realizado com professores universitários, Inocente (2005) identificou os seguintes resultados quanto a incidência dos seguintes distúrbios, entre os professores universitários da amostra: Exaustão emocional (98,4%); falta de realização profissional (45,9%); e despersonalização (59,2%). A amostra pesquisada foi de 510 professores universitários, onde detectou-se a presença de riscos de adoecimento decorrentes do estresse ocupacional em 8% da amostra pesquisada, o que aponta um desequilíbrio entre esforço e recompensa no trabalho, um dos instrumentos utilizados neste estudo para chegar a este resultado foi o questionário ERI. Em relação ao Supercomprometimento no trabalho, 10,6% da amostra pesquisada indicou uma condição psicológica de risco com efeitos adversos a saúde.

Para Kinman e Jones (2008) O Modelo desequilíbrio esforço-recompensa (ERI) de estresse no trabalho ganhou apoio, principalmente em grupos heterogêneos de empregados. Este estudo testa várias hipóteses relatando o modelo ERI num grupo de trabalhadores acadêmicos que trabalham nas Universidades do Reino Unido – Grã-Bretanha. Baseado nos resultados da pesquisa, e conforme o modelo é provável que reflita as condições e preocupações relacionadas ao trabalhador deste setor. 844

trabalhadores acadêmicos (59% homens) preencheram os questionários avaliados pelos componentes do ERI (esforço, recompensa e supercomprometimento) sintomas físicos e psicológicos e as origens da intenção de satisfação no trabalho. O principal efeito significativo de alto esforço, baixa recompensa e alto comprometimento foi constatado para todos, altos esforços como resultado. De acordo com a constatação através do modelo a prevalência do emprego do esforço varia consideravelmente. Considerando o modelo constatou-se uma variação entre 14% e 43% no esforço. A validade do modelo ERI é um amplo prognóstico com consequências de amplo alcance sobre o esforço dos empregados acadêmicos no Reino Unido – Grã-Bretanha que foi confirmado. Os resultados podem ser utilizados para realizar intervenções e melhorar o bem-estar dos empregados pesquisados.

Segundo Spitzer, Blank e Scheuch (2008) em estudo cujo objetivo foi o de investigar aspectos relacionados a saúde e trabalho, relacionado a um baixo desempenho no trabalho e um bom desempenho no trabalho de professores e trabalhadores de escritório. Foram analisados em 100 professoras e 60 trabalhadoras de escritório com idade entre 25 e 60 anos. O desempenho no trabalho tinha evoluído de acordo com o indicador levantado através do questionário de trabalho e o estado de saúde de acordo com o sistema de mensuração da vitalidade. Os resultados obtidos revelam que o baixo desempenho no trabalho é causada por algumas queixas e fatores de risco cardiovasculares. Por outro lado, o excelente desempenho no trabalho está associado a um pequeno número de motivos, o posto das “trabalhadoras de escritório” a jovem idade funcional, os resultados refletiram o efeito positivo do alto nível educacional e um trabalho desafiador na preservação do bom desempenho no trabalho. Além disso, eles chamam a atenção da psicologia e da psicossociologia para o esforço das professoras que são expostas a um sentimento mais frequentemente de tensão excessiva; a alta probabilidade de em razão destes efeitos ficarem doentes.

Santos (2008) em pesquisa realizada com uma amostra de 231 enfermeiros na região do Vale do Paraíba, através do questionário ERI (como instrumento), detectou que em relação ao desequilíbrio esforço e recompensa

no trabalho, 2,93% apresentaram risco leve. Quanto ao Supercomprometimento no trabalho, identificou 69,87% com risco leve, 7,53% com risco moderado e 0,84% com risco grave. Os resultados obtidos permitem avaliar as condições de trabalho, identificar os problemas e investir em qualidade de vida no trabalho.

Leite (2009) constatou quanto ao estresse ocupacional em relação ao desequilíbrio esforço e recompensa no trabalho identificou-se 10,41% estão fora de risco e que 89,59% obtiveram pontuação para o risco.

4.3 ESTRESSE EM PROFESSORES

O estresse vem recebendo especial atenção; conforme já vimos anteriormente, são diversas as pesquisas que abordam esta temática; especificamente em relação a professores, também constata-se diversos estudos que contribuem com a evolução do tema relacionado ao trabalho docente.

Várias características e condições específicas de trabalho já foram identificadas como potenciais para provocar estresse, sendo que tanto fatores externos (condições ambientais) quanto exigências físicas e mentais podem estar entre os estressores responsáveis pelo estresse decorrente do trabalho. Com relação às condições ambientais, ruído, temperatura, vibração, iluminação e poluição têm sido classicamente apontados como estressores produzidos no ambiente de trabalho. Quanto à organização do trabalho, atividades monótonas, repetitivas e fragmentadas predispõem mais ao estresse se comparadas com outras mais variadas. Como consequência de trabalhos que têm a monotonia como característica, alterações nas taxas hormonais e até mesmo o aumento do risco de doenças cardíacas têm sido observados. Esses resultados contrastam com aqueles encontrados em grupos de trabalhadores com atividades mais flexíveis e variadas (CODO; SORATTO; VASQUES-MENEZES, 2004).

Conforme já citado anteriormente, no capítulo trabalho docente no nível superior, a acelerada mudança do contexto social acumulou as contradições do sistema de ensino, fazendo com que o professor, como figura humana, que

interage neste sistema, queixa-se de mal-estar, cansaço, desconcerto (ESTEVE, 1999).

Para Inocente e Hardt (2008), o estresse é utilizado denotando um desgaste físico e psíquico sofrido por estes profissionais. Muitos professores sentem-se impedidos de desempenhar sua atividade profissional satisfatoriamente devido a altos níveis de estresse. A sobrecarga de trabalho, a desvalorização profissional, a insatisfação salarial, problemas com a infraestrutura, ritmo acelerado de trabalho, cobrança em relação à qualificação do trabalho para manter-se empregados são alguns aspectos encontrados na rotina destes profissionais que geralmente provocam estresse causando danos à saúde.

O trabalho realizado não só dentro das salas de aula, mas também nos intervalos, observando e acompanhando alunos, demanda um esforço maior que acaba por sobrecarregar os professores. Por falta de outros horários, é nos intervalos que eles se reúnem com pais ou são procurados pelos próprios alunos com dúvidas sobre as matérias ou querendo expor conflitos de ordem pessoal. O professor acaba sendo o gerenciador de situações que, muitas vezes, fogem ao seu controle por despreparo (MELEIRO, 2002).

Ainda Meleiro (2002), afirma que os professores fazem um malabarismo enorme para aumentar a nota dos alunos menos capacitados. Trabalhos escritos, leituras de livros com resumos, provas e atividades extras são algumas estratégias utilizadas por eles. Essas estratégias são encaixadas em uma agenda repleta de horas de trabalho. Com muita frequência, professores sacrificam seus horários de descanso e lazer ao lado da família, dedicando seus finais de semana à correção de trabalhos, provas e outras atividades do gênero.

Para Lipp (2002), relatando aquilo que alguns docentes têm observado e vivenciado no exercício da docência, aponta-se para alguns tipos de estressores identificados como: exigências excessivas quanto a alta produtividade, necessidade de participar de inúmeros congressos, bancas, concursos e as despesas que isso acarreta, falta de uniformidade no modelo de currículos e relatórios exigidos pelas agências de fomento e pelas próprias universidades; necessidade de trabalhar a noite e aos domingos e feriados em trabalhos que exijam mais atenção, uma vez que nem todo professor conta

com uma sala onde possa, por exemplo, escrever artigos, ler teses, reuniões longas demais, alunos mal preparados com grande dificuldade em atender as exigências de prazo das bolsas, alunos que se recusam a comprar livros ou pesquisar artigos em outras bibliotecas e querem que o professor forneça cópia dos textos, alunos que não sabem redigir, insensibilidade das reitorias e dos administradores quanto as necessidades específicas da graduação ou pós-graduação, exigências por parte de revistas científicas quanto ao formato físico em que os manuscritos devem ser apresentados, a tecnologia moderna a qual o professor é obrigado a se adaptar, salas de aulas inadequadas ou desconfortáveis, falta de equipamentos para as aulas, dificuldade de acesso as publicações brasileiras, salários baixos; contratos que exigem dedicação exclusiva, preocupação com a aposentadoria; número excessivo de solicitações para semanas de estudo, congressos palestras etc. Outras fontes de estresse, de caráter mais pessoal, mencionadas, foram: falta de reconhecimento e competição excessiva por parte dos colegas dos programas; favoritismo por parte dos dirigentes; pressão psicológica para aprovação dos trabalhos nem sempre merecedores e pressão para dar boas notas nas avaliações.

Para Inocente e Hardt (2008), os profissionais docentes percebem a existência do estresse como algo que os impedem de trabalhar de forma adequada. O estresse é resultado da dificuldade de enfrentar as fontes de pressão no trabalho que levam à problemas de saúde física e mental. Os fatores mais comuns encontrados como causadores de estresse são: sobrecarga de trabalho, recursos inadequados, problemas na estrutura organizacional, cobrança em relação à qualificação e falta de reconhecimento da sociedade.

Em geral a profissão docente é tida como complexa e estressante. O professor vive em constante pressão no trabalho o que desencadeia o aparecimento de doenças tanto no aspecto físico quanto no psicológico, impedindo de exercer sua atividade profissional (INOCENTE; HARDT, 2008).

De acordo com Witter (2002) uma das causas frequentes do estresse docente está na dificuldade em acompanhar mudanças rápidas nas metodologias, nas tecnologias, nos materiais e nos meios de ensino. Isso faz retomar sua formação, que hoje requer sólida base científica e atualização

permanente, especialmente em procedimentos e tecnologias. É necessário que aprendam a detectar as variáveis que o estressam, tanto na escola como fora dela, e como reagir adequada e produtivamente a elas. Também é importante que aprenda técnicas de autocontrole para ser eficiente no controle do estresse. Técnicas de relaxamento, especialmente as utilizáveis em qualquer ambiente, podem ser muito úteis.

Outro aspecto é o efeito do estresse dos professores sobre os alunos, que pode levá-lo a ansiedade, reduzir a motivação prejudicar a qualidade e o resultado do ensino, ampliar a ocorrência de agressão na escola, entre outros aspectos negativos que se refletem no clima da sala de aula e nos alunos. Isso acaba gerando um ambiente desagradável, que por sua vez vai intensificar o estresse do professor. Forma-se um ciclo vicioso que tem no professor melhores condições para ser rompido (WITTER, 2002).

Enfim, considerando esta variedade de atividades do professor seja no horário em que está a disposição da Instituição de ensino ou não, dada a possibilidade de exposição a diversos fatores estressores é que se propôs a metodologia exposta no capítulo método a seguir.

5 MÉTODO

5.1 Tipo de Pesquisa

O presente estudo foi realizado por meio de pesquisa do tipo descritiva. Para Richardson et al. (1999), os estudos descritivos caracterizam-se quando se desejam descrever as características de um fenômeno.

No mesmo sentido, corrobora outro autor, apontando que a pesquisa descritiva tem como objetivo primordial a descrição das características de determinada população ou fenômeno ou, então, o estabelecimento de relações entre variáveis (GIL, 2002).

O delineamento foi de levantamento que, segundo Gil (2002), procede-se à solicitação de informações a um grupo significativo de pessoas acerca do problema estudado para, em seguida, mediante análise quantitativa, obterem-se as conclusões correspondentes aos dados coletados.

5.2 Local da pesquisa

A pesquisa foi realizada nas Instituições de Ensino Superior do Município de Guarulhos, localizado na Região Metropolitana de São Paulo.

No município há sete instituições desta natureza, nas quais se colheram os dados para o estudo que propõe esta pesquisa.

Segundo dados do IBGE de 2009, a cidade de Guarulhos tem uma população estimada de 1.299.283 pessoas e um Produto Interno Bruto - PIB per capita de 22.202 reais.

No município de Guarulhos encontram-se as instalações do Aeroporto Internacional Governador André Franco Montoro, mais conhecido como Aeroporto Internacional de São Paulo / Guarulhos.

Guarulhos localiza-se a nordeste da Região Metropolitana de São Paulo, sendo um dos 39 municípios que a integra, encontrando-se posicionado estrategicamente no principal eixo de desenvolvimento do País, São Paulo/Rio de Janeiro, apenas à 17 Km da capital, nos limites do município encontram-se

as cidades de Arujá - leste, Itaquaquecetuba - sudeste, Nazaré Paulista – norte; .São Paulo – sul – sudoeste – leste e Santa Izabel – nordeste.



FIGURA 4 – Mapa de Localização do Município de Guarulhos
 Fonte: www.IBGE.gov.br/cidadesat acesso em 22/03/2010

5.3 Universo e amostra

O universo de estudo foi composto por professores universitários que trabalham em sete instituições privadas localizadas no município de Guarulhos, que informaram a quantidade de professores universitários de seu quadro, totalizando um universo de 836 docentes.

A necessidade de realizar estudos por amostragem justifica-se porque, em geral, resulta impossível obter informação de todos os indivíduos ou elementos que formam parte do grupo que se deseja estudar; seja porque o número é demasiado grande, os custos são muito elevados ou ainda porque o tempo pode atuar como agente de distorção, pois a informação pode variar se transcorrer muito tempo entre o primeiro elemento pesquisado e o último. Esses e outros motivos obrigam muitas vezes a trabalhar com parte dos elementos que compõem um grupo. Se todos os elementos de uma população fossem idênticos, não haveria a necessidade de selecionar uma amostra;

bastaria estudar somente um elemento do grupo para conhecer as características população (RICHARDSON et al., 1999)

Nesta pesquisa utilizou-se a amostragem não probabilística, por conveniência.

Segundo Malhotra (2001) amostragem não probabilística é uma técnica de amostragem que não utiliza seleção aleatória, ao contrário, confia no julgamento pessoal do pesquisador e não na chance de selecionar os elementos amostrais.

Ainda de acordo com o autor, a amostragem por conveniência procura obter uma amostra de elementos convenientes. A seleção das unidades amostrais é deixada em grande parte a cargo do pesquisador.

Como a técnica de amostragem é não probabilística e por conveniência, não há maneira de determinar a probabilidade de escolha de qualquer elemento em particular para inclusão da amostra, as estimativas não são estatisticamente projetáveis a população e as amostragens por conveniência não são representativas de qualquer população definível, portanto, não tem sentido teoricamente fazer generalizações sobre qualquer população a partir de uma amostra por conveniência. (MALHOTRA, 2001)

Dada a abordagem teórica apresentada, pode-se afirmar que os resultados desta pesquisa, não se projetam para a população de professores universitários, mas apenas para o grupo de professores pesquisados. Dentre os 836 professores que compõem o quadro das sete universidades pesquisadas, foram entregues 800 questionários e retornaram 281 respondidos e considerados válidos, os quais foram tabulados para se chegar aos resultados desta pesquisa.

Ao considerar-se o procedimento utilizado para coleta de dados, apresentado a seguir, bem como a abordagem teórica aqui apresentada, justifica-se não haver a necessidade de cálculo para a determinação do tamanho da amostra, nem erro amostral, pois de acordo com o procedimento de pesquisa adotado, a caracterização técnica da amostragem é não probabilística e por conveniência.

5.4 Instrumento de coleta

A coleta de dados é a etapa da pesquisa que iniciou a aplicação dos instrumentos, e das técnicas selecionadas, a fim de captar os dados previstos (MARCONI; LAKATOS, 1991)

Para esta etapa da pesquisa foram utilizados os questionários, que, segundo Marconi e Lakatos (2002), são constituídos por uma série ordenada de perguntas, que devem ser respondidas por escrito.

Geralmente, os questionários cumprem a função de descrever as características e medir determinadas variáveis de um grupo social; a informação obtida através de questionários permite observar as características de um indivíduo ou grupo social (RICHARDSON et. al, 1999).

A pesquisa se limitou a investigar o tipo de Cultura Organizacional através do modelo de Quinn, intitulado Tipologia Cultural de Quinn - este modelo assume que as organizações podem ser caracterizadas de acordo com os traços culturais ou dimensões comuns a toda organização humana (SANTOS, 2000).

Utilizou-se como referência a Tipologia Cultural de Quinn, em detrimento dos demais modelos, em razão desta abordagem tipológica facilitar a organização dos diferentes padrões de comportamento, valores e crenças compartilhadas na cultura organizacional de uma empresa, considerando as dimensões da estrutura organizacional e o enfoque ambiental em quatro tipos culturais, ou seja, cultura grupal, inovativa, racional e hierárquica (SANTOS, 2000).

As condições de trabalho que geram estresse ocupacional que foram investigadas através do modelo ERI – Esforço e Recompensa no Trabalho que foi elaborado por Johannes Siegrist (1990), traduzido e adaptado por Inocente (2006), composto de 20 questões que investiga o Esforço extrínseco - pressão do tempo, interrupções, responsabilidades, pressão para trabalhar horas extras, trabalho fisicamente exigente, demandas crescentes, a recompensa extrínseca – gratificação monetária, (salário e esforços), recompensa em estima (respeito, apoio adequado e tratamento injusto), segurança e

oportunidade de carreira (promoção, mudança indesejável e insegurança no trabalho e o supercomprometimento (necessidade de aprovação, competitividade, irritabilidade, inabilidade de retirar-se do trabalho) (INOCENTE, 2005). Ambos modelos foram aplicados nos docentes das Instituições privadas de ensino superior do município de Guarulhos.

O propósito do ERI, de acordo com Inocente (2005), é testar a validade e o poder de predição do Modelo Desequilíbrio Esforço e Recompensa no Trabalho.

Nesta pesquisa foram utilizados os seguintes instrumentos para a coleta de dados: Inventário de Identificação de Amostra; Questionário de Cultura Organizacional, Questionário Esforço e Recompensa no Trabalho.

5.4.1 Questionário de Identificação da Amostra - (QIA)

O Questionário de Identificação da Amostra tem como objetivo o registro de dados gerais da amostra. O questionário contém dados sobre sexo, idade, estado civil, número de filhos, escolaridade, horário de trabalho, tempo de serviço na profissão, se tem outras atividades e em que horário, e se fez ou faz tratamento psicológico, médico ou psiquiátrico (INOCENTE, 2005).

5.4.2. Questionário de Cultura Organizacional

O questionário de Cultura Organizacional foi traduzido e adaptado por Santos (2000) para diagnosticar a cultura organizacional e é constituído de 24 questões e cada grupo de 6 questões orientam para um determinado tipo de quadrante cultural: cultura grupal, inovativa, racional e hierárquica.

As afirmações são respondidas pelos membros de organização atribuindo-se valores de 1 a 5, em uma escala *Likert*, com os seguintes significados: um (1) nunca ocorre, dois (2) raramente ocorre, três (3) ocasionalmente ocorre, quatro (4) frequentemente ocorre e cinco (5) sempre ocorre.

O instrumento ajuda a identificar o perfil da cultura real (situação atual) e da cultura ideal (situação desejável).

- Cultura Grupal: questões de número 1, 5, 9,13,17, 21.
- Cultura Inovativa: questões de número 2, 6, 10, 14,18, 22.
- Cultura Racional: questões de número 3, 7,11,15, 19,23.
- Cultura Hierárquica: questões de número 4, 8,12,16, 20, 24.

As pontuações obtidas em cada quadrante cultural são somadas e divididas por 6 (número de questões) para identificar cada tipo de cultura. Recomenda-se plotar os valores obtidos em gráfico, para facilitar a visualização do resultado.

5.4.3 Questionário Estresse Ocupacional – Esforço e Recompensa no Trabalho – (ERI)

Foi elaborado por Johannes Siegrist (1990), traduzido e adaptado por Inocente (2006), e é composto de 20 questões. Consta dos seguintes indicadores:

a) Esforço extrínseco - pressão do tempo, interrupções, responsabilidades, pressão para trabalhar horas extras, trabalho fisicamente exigente, demandas crescentes;

b) Recompensa extrínseca – gratificação monetária (salário e esforços), recompensa em estima (respeito, apoio adequado e tratamento injusto), segurança e oportunidade de carreira (promoção, mudança indesejável e insegurança no trabalho);

c) Supercomprometimento (necessidade de aprovação, competitividade, irritabilidade, incapacidade de retirar-se do trabalho) (INOCENTE, 2005).

O Esforço e Recompensa foram dicotomizados na mediana para criar duas variáveis que medem o esforço de alta e baixa, recompensa. Além disso, uma recompensa do esforço é estimado usando um fator de correção

para dar peso igual para ambas as escalas. A relação foi dicotomizada usando um ponto de corte que indica que o esforço foi maior que a recompensa e o mesmo procedimento foi utilizado para o supercomprometimento no trabalho.

5.5 Procedimento de coleta de dados

A pesquisa foi realizada nas instituições privadas de ensino superior do município de Guarulhos, após formalizada sua autorização.

Os questionários foram entregues ao representante responsável definido pela diretoria da instituição, onde foi feita a devida orientação para aplicação e definida data para retornar e retirar os questionários respondidos.

Depois de aplicados e recolhidos os questionários respondidos foi realizada análise e tabulação dos dados.

O projeto foi submetido à avaliação do Comitê de Ética em Pesquisa da Universidade de Taubaté e aprovado através do protocolo CEP/UNITAU n. 119/09.

Foi encaminhado um ofício (ANEXO A) às instituições, solicitando, aos administradores, permissão para a realização da pesquisa, por meio da assinatura do Termo de Autorização da Instituição (ANEXO B).

Foram incluídos no estudo apenas os professores universitários que concordarem em participar desta pesquisa e que assinarem o Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (ANEXO C) elaborado de acordo com a resolução 196/96 e 251/97 do Conselho Nacional de Saúde, que regulamenta os protocolos de pesquisa com seres humanos.

5.6 Procedimento para análise dos dados

Os dados obtidos foram tratados através da análise quantitativa. Foi utilizado o programa Excel 2003, para tabulação e análise de dados. Para os cálculos do Teste Qui-quadrado, Teste t – igualdade de médias e para o cruzamento das variáveis utilizou-se o *software* Minitab V 15.

5.6.1 Teste Qui-Quadrado

Para testar as variáveis associadas, utilizou-se o teste qui-quadrado que para Hair, Jr. et al. (2005) é utilizado para testar a significância estatística entre as distribuições de frequência de dois ou mais grupos.

Dados categóricos das questões sobre gênero, escolaridade ou outras variáveis nominais podem ser examinados. A estatística qui-quadrado compara as frequências observadas ou reais, das respostas das frequências esperadas, o que nos permite testar se há diferenças estatísticas entre grupos e se os dados observados estão ou não distribuídos de acordo com a distribuição que se espera. (HAIR, JR. et al., 2005)

A seguir apresentam-se os critérios utilizados nesta pesquisa para o cálculo do teste qui-quadrado.

5.6.1.1 Teste de associação entre ERI e variáveis sócio-demográficas:

O teste consiste em avaliar se existe ou não alguma evidência estatística de associação entre as variáveis ERI e as variáveis sócio-demográficas, bem como com os tipos de culturas organizacionais (real e ideal). Por exemplo:

H0: Não há associação entre ERI e gênero

H1: Há associação entre ERI e gênero

Estatística de teste: A estatística de teste é o qui-quadrado (χ^2) com $(C - 1) * (L - 1)$ graus de liberdade e 5% de nível de significância. Aqui, C indica o número de colunas e L o número de linha da matriz de dados.

Critério: Comparar o p-valor encontrado no teste com um valor de significância pré-definido (geralmente 5%). Se p-valor < 5%, rejeita-se a hipótese nula, ou seja, há associação entre ERI e gênero.

5.6.1.2 Teste de associação entre Supercomprometimento no trabalho e variáveis sócio-demográficas:

O teste consiste em avaliar se existe ou não alguma evidência estatística de associação entre as variáveis Supercomprometimento no trabalho e as

variáveis sócio-demográficas, bem como com os tipos de culturas organizacionais (real e ideal). Por exemplo:

H₀: Não há associação entre supercomprometimento no trabalho e gênero

H₁: Há associação entre supercomprometimento no trabalho e gênero

Estatística de teste: A estatística de teste é o qui-quadrado (χ^2) com $(C - 1) * (L - 1)$ graus de liberdade e 5% de nível de significância. Aqui, C indica o número de colunas e L o número de linha da matriz de dados.

Critério: Comparar o p-valor encontrado no teste com um valor de significância pré-definido (geralmente 5%). Se p-valor < 5%, rejeita-se a hipótese nula, ou seja, há associação entre supercomprometimento e gênero.

5.6.1.3 Teste de associação entre Cultura Organizacional e variáveis sócio-demográficas:

Foram testadas as hipóteses de associação entre a variável cultura e as variáveis sócio-demográficas. A estatística utilizada foi a do qui-quadrado (χ^2) com $(C - 1) * (L - 1)$ graus de liberdade, onde C indica o número de colunas e L indica o número de linhas, e 5% de significância estatística.

Como exemplo, podemos testar as seguintes hipóteses:

H₀: Não há associação entre cultura organizacional e gênero

H₁: Há associação entre cultura organizacional e gênero

Critério: Comparar o p-valor encontrado no teste com um valor de significância pré-definido (geralmente 5%). Se p-valor < 5%, rejeita-se a hipótese nula, ou seja, há associação entre cultura organizacional e gênero.

5.6.2 Teste t – Igualdade de Médias

Para elucidar os resultados obtidos a partir da aplicação do teste t, faz-se necessário inicialmente uma abordagem teórica para definições e esclarecimentos sobre este teste, neste sentido buscou-se a referência teórica a qual se apresenta a seguir:

“O teste t pode ser utilizado para testar uma hipótese que estabelece que as médias para as variáveis associadas com duas amostras ou grupos independentes serão iguais”. (HAIR, JR. et al., 2005, p. 297)

O teste t avalia se as diferenças observadas entre as médias de duas amostras ocorreram por acaso ou se houve uma diferença verdadeira. Embora essa distribuição normal seja suposta com o teste t, é bem possível a discordância da normalidade. O teste t usa a distribuição t, também chamada de distribuição t de estudante, para testar hipóteses. A distribuição t é uma distribuição simétrica em forma de sino com uma média de zero e um desvio padrão igual a 1. (HAIR, JR. et al., 2005)

Uma das questões mais frequentes examinadas na pesquisa em administração é se as médias de dois grupos de respondentes quanto a alguma atitude ou comportamento são significativamente diferentes. (HAIR, JR. et al., 2005)

Ainda para o autor quando se examina questões desta natureza, primeiro desenvolve-se a hipótese nula e alternativa. Depois se seleciona o nível de significância para testar a hipótese nula, e aplica-se o teste t aos dados da amostra.

A seguir se apresenta os critérios utilizados para o cálculo do teste t aplicados nesta pesquisa.

Para realizar este teste foram calculadas as diferenças de pontos entre a cultura real e ideal, em valor absoluto, obtendo-se os seguintes valores médios

TABELA 1 – Valores médios

Grupos	Observações	Média	Desvio-Padrão	Valor-t	p-valor
Risco	196	1,94	0,84	2,6133	0,2466
Não risco	85	2,09	1,04		

O teste t, de igualdade das médias, consiste em testar as seguintes hipóteses

H0 = As médias da diferença entre ideal e real são iguais entre os grupos risco e não risco (o estresse não é causado pela diferença).

H1 = As médias da diferença entre o ideal e real são diferentes entre os grupos de risco e não risco (o estresse pode ser causado pela diferença).

Critério - Com o valor do nível de significância do teste igual a 1% (pré-estabelecido), compara-se o p-valor obtido no teste. Se $p\text{-valor} < 1\%$, rejeita-se a hipótese nula, isto é, o estresse pode ser causado pela diferença dos pontos da cultura real e cultura ideal. Caso contrário, se $p\text{-valor} > 1\%$, aceita-se a hipótese de que o estresse não é causado pela diferença dos pontos.

6 RESULTADOS E DISCUSSÃO

Nesta pesquisa objetivou-se Identificar a associação entre a Cultura Organizacional e estresse ocupacional em docentes das instituições privadas de ensino superior do município de Guarulhos, através da caracterização dos aspectos sócio-demográficos, da identificação do tipo predominante de cultura organizacional, da comparação entre a cultura real e a cultura percebida pelos professores como ideal, da ocorrência do estresse quanto ao desequilíbrio esforço e recompensa no trabalho, da ocorrência do estresse quanto à ocorrência do supercomprometimento no trabalho e das associações destas variáveis.

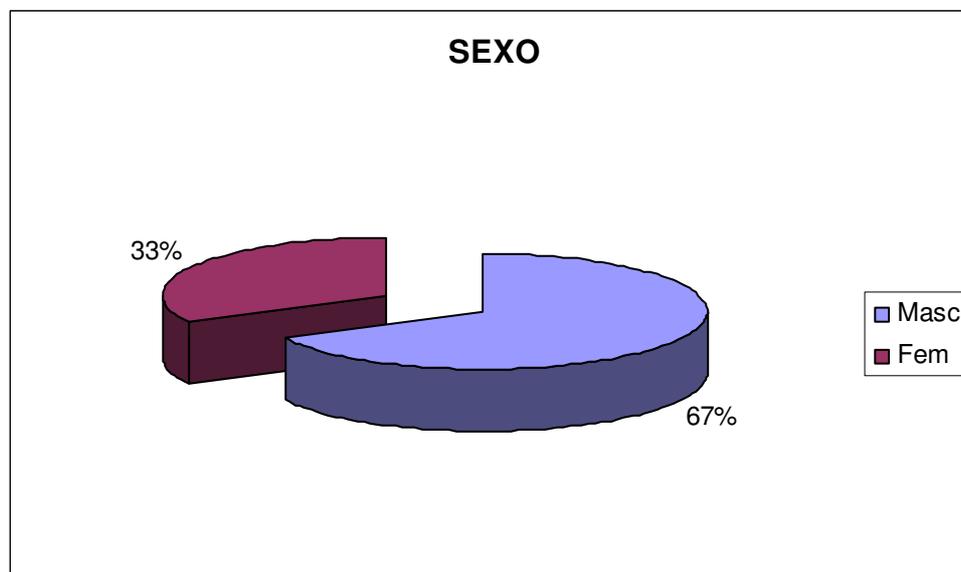
Este capítulo apresenta os resultados encontrados após a tabulação dos questionários aplicados, utilizando os métodos expostos anteriormente no capítulo método, apresenta ainda a associação das variáveis pesquisadas, correlacionando-as com os aspectos teóricos e por fim, se apresenta os resultados e comentários dos testes qui-quadrado e teste t.

6.1 Caracterização do Perfil Sociodemográfico

Quanto às características sociodemográficas dos 281 professores pesquisados, que envolvem tratamento psicológico, tratamento psiquiátrico, sexo, idade, estado civil, horas trabalhadas por semana, área de atuação, tempo de serviço, regime de trabalho, título acadêmico e pós-graduação, apurou-se:

TABELA 2 – Sexo dos sujeitos

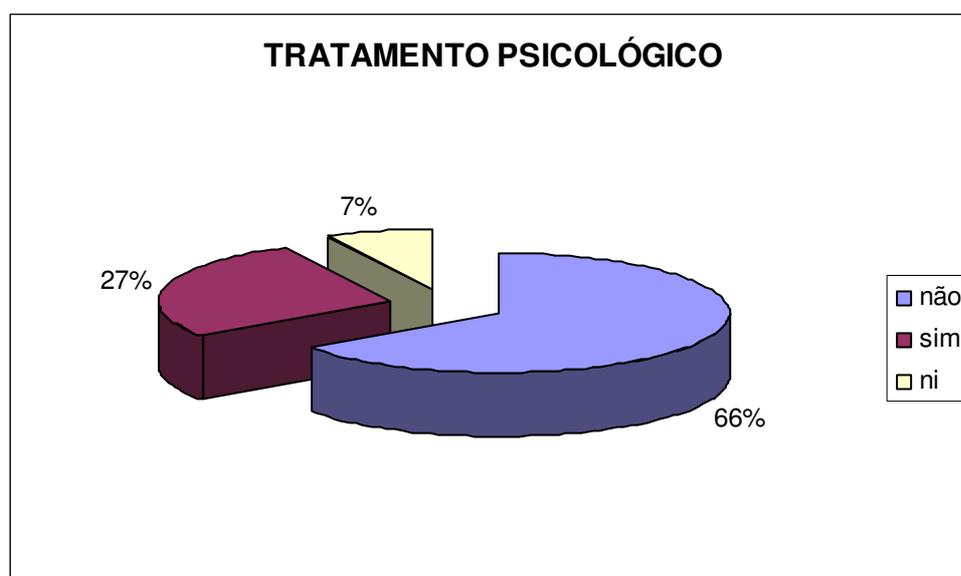
Sexo	Frequência	%
Masculino	189	67,3
Feminino	92	32,7

**FIGURA 5 – Representação gráfica do sexo dos sujeitos**

Dos 281 sujeitos que responderam os questionários, 67% são do sexo masculino e 33% são do sexo feminino, dado este que permite constatar a predominância da presença masculina no universo pesquisado. Este resultado corrobora com os encontrados por Inocente (2005) onde constatou que 53% dos pesquisados são do sexo masculino, neste mesmo sentido, Leite (2009), também constatou a predominância do sexo masculino (54,6%), quando comparado à população feminina (44,6%), por outro lado, a pesquisa realizada por Santos (2008) identificou uma predominância do sexo feminino (90,79%) em relação à população masculina (9,21%).

TABELA 3 – Tratamento Psicológico

Resposta	Tratamento Psicológico	
	Freqüência	%
Não	183	65,1
Sim	77	27,4
Ni	21	7,5
Total	281	100

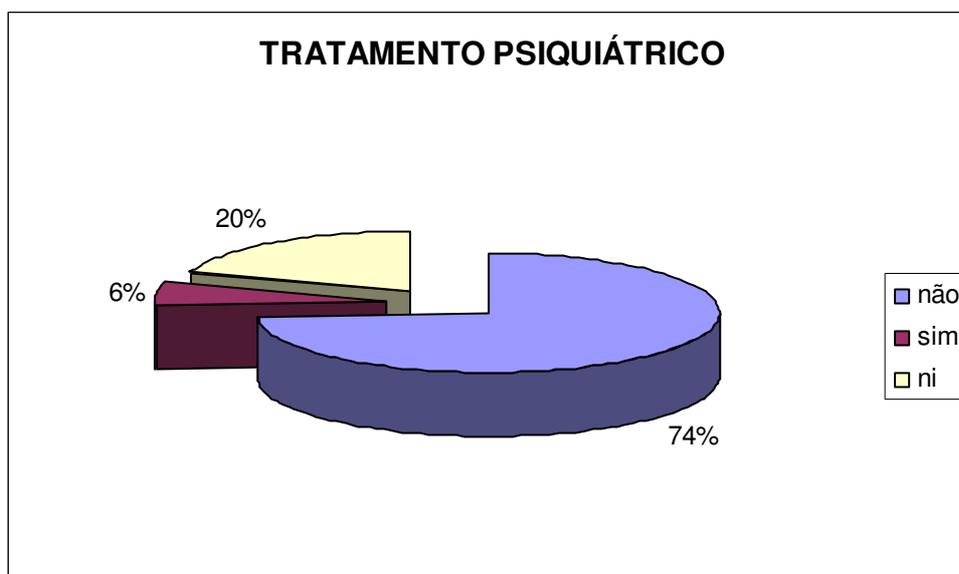
**FIGURA 6** – Representação gráfica tratamento psicológico

Responderam os questionários 281 professores, dos quais 66% informaram que não fazem tratamento psicológico; 27% dos professores pesquisados responderam que fazem tratamento psicológico; e 7% não informaram.

Os dados obtidos na Tabela 3 e na Figura 6 dessa pesquisa convergem com os dados apresentados por Inocente (2005), que mostrou em sua pesquisa que 65% não fazem tratamento psicológico; também corroboram no mesmo sentido os dados obtidos por Santos (2008) em sua pesquisa, onde 81,59% não realizaram nenhum tipo de tratamento e 18,41% realizam algum tipo de tratamento, Leite (2009) também obteve resultados semelhantes em sua pesquisa, 70% nunca fizeram tratamento psicológico e 29% já realizaram algum tipo de tratamento e 1% dos pesquisados não informaram se fizeram ou não algum tipo de tratamento.

TABELA 4 – Tratamento Psiquiátrico

Resposta	Tratamento Psiquiátrico	
	Frequência	%
Não	207	73,7
Sim	18	6,4
Ni	56	19,9
Total	281	100

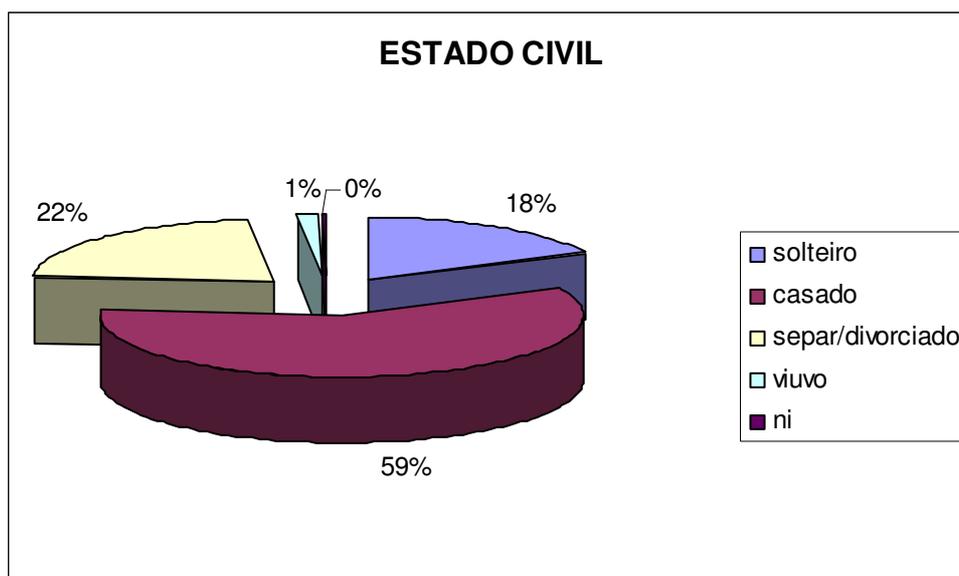
**FIGURA 7 – Representação gráfica tratamento psiquiátrico**

Dos 281 professores pesquisados, 74% responderam que não fazem tratamento psiquiátrico, 20% não informaram e 6% responderam que fazem tratamento psiquiátrico.

Os dados apresentados na Tabela 4 e Figura 7, Convergem com os dados encontrados por Inocente (2005) que constatou que 80% da amostra pesquisada não fazem tratamento psiquiátrico. Em pesquisa realizada por Leite (2009), detectou que 87% da amostra pesquisada nunca fizeram tratamento psiquiátrico, 5% já fizeram tratamento psiquiátrico e 8% não responderam a questão. Comparando-se os resultados da pesquisa de Leite (2009) com os constatados nesta pesquisa, percebemos que em ambas, a proporção de pesquisados que realizam tratamento psiquiátrico é pequena em relação aos que não fazem; Embora haja um aumento na frequência de pesquisados que fazem tratamento psiquiátrico (de 5% para 20%) ainda assim, a proporção é relativamente baixa em relação ao universo pesquisado.

TABELA 5 – Estado Civil

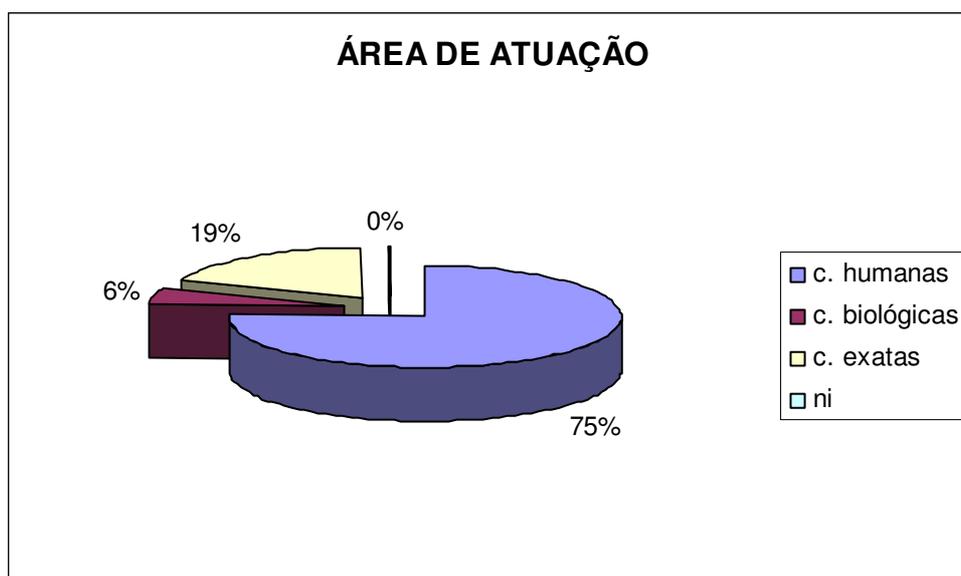
estado civil	Freq.	%
Solteiro	50	17,8
Casado	165	58,7
separ/divorciado	61	21,7
Viúvo	4	1,4
Ni	1	0,4

**FIGURA 8 – Representação gráfica do estado civil**

Em relação ao estado civil, identificou-se que dos professores pesquisados há uma prevalência do estado civil casado, representado por 59%; já em relação ao estado civil separados ou divorciados, constatou-se que 22% da amostra encontram-se nesta condição; em relação aos demais estados civis, encontrou-se a seguinte frequência: são solteiros 18%; são viúvos 1%; e não informaram 0,4%, portanto, prevalece o estado civil casado. Convergem no mesmo sentido as pesquisas realizadas por Inocente (2005); Santos (2008) e Leite (2009), Na pesquisa de Inocente (2005) os casados representaram 65% dos pesquisados, Santos (2008) constatou que 44,77% da amostra são casados e Leite (2009) identificou na pesquisa que 68,3% são casados, divergem da pesquisa realizada por Vicentini (2008), que constatou que 44,8% são solteiros, 31% são casados e 24,2% são divorciados.

TABELA 6 – Área de atuação

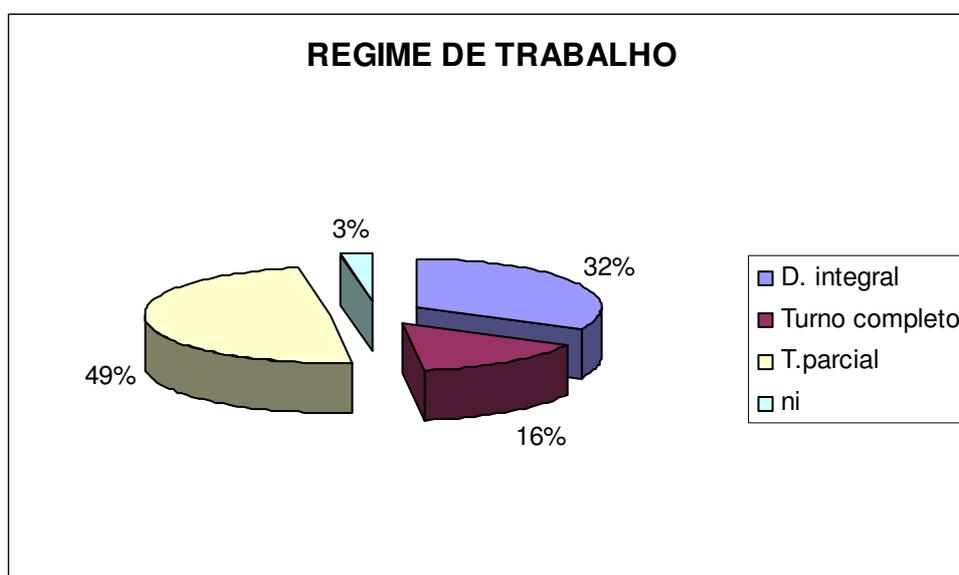
Área de Atuação	Freq.	%
c. humanas	212	75,4
c. biológicas	16	5,7
c. exatas	52	18,5
Ni	1	0,4

**FIGURA 9 – Representação gráfica da área de atuação**

Entre os professores pesquisados 75%, atuam na área de ciências humanas, 19% na área de ciências exatas, 6% na área de ciências biológicas e 0,4% não informaram, portanto, houve uma frequência acentuada de atuação dos professores pesquisados na área das ciências humanas, converge neste sentido a pesquisa realizada por Inocente (2005), que constatou uma prevalência de 45% na área acadêmica de ciências humanas, diferente deste resultado, Leite (2009) constatou uma prevalência na área de ciências exatas representado por 83,3%, seguido da área biológica 8,8% e 7,1% da área de ciências humanas.

TABELA 7 – Regime de trabalho

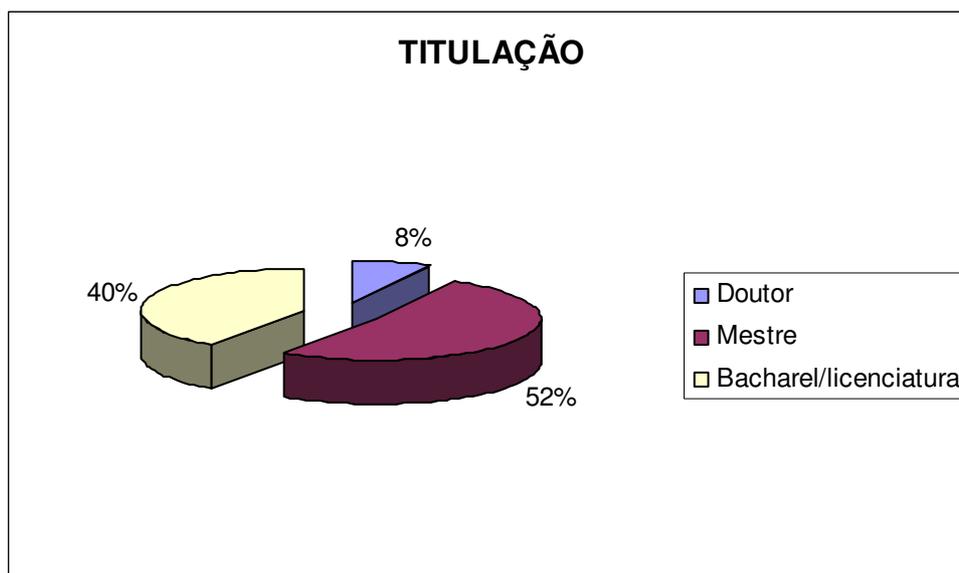
Regime trabalho	Freq.	%
D. integral	91	32,4
Turno completo	44	15,7
T.parcial	138	49,1
Ni	8	2,8

**FIGURA 10** – Representação gráfica do regime de trabalho

Na pesquisa, 49% responderam que o regime de trabalho é de Tempo parcial; para 32% o regime de trabalho é de dedicação Integral; já 16% dos pesquisados trabalham em turno completo; e 3% não informaram. A partir da observação dos dados, se constatou que dos professores pesquisados, a maioria atua em regime parcial de trabalho corroborando com os resultados identificados por Inocente (2005), que constatou a prevalência do regime parcial de trabalho, representado por 61% da amostra pesquisada.

TABELA 8 – Título acadêmico

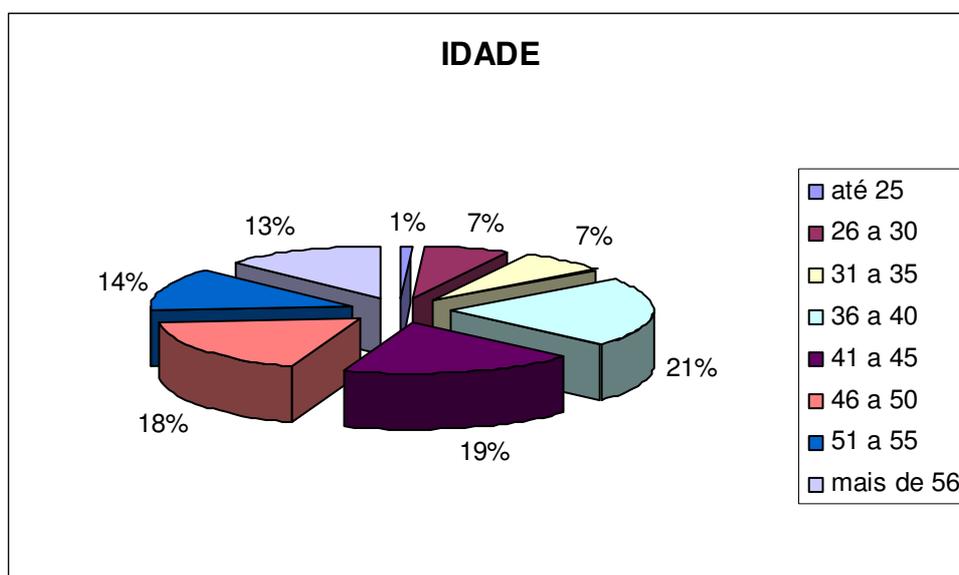
Titulação	Freq.	%
Doutor	22	7,8
Mestre	146	52,0
Bacharel/licenciatura	113	40,2

**FIGURA 11** – Representação gráfica da Titulação acadêmica

Analisando os resultados em relação a formação, constatou-se que 52% possuem o título de mestre; 40% têm como titulação o bacharelado ou licenciatura; e apenas 8% são doutores. Desta forma, identificou-se a prevalência de professores mestres na amostra pesquisada. Inocente (2005) identificou que 42 % da amostra pesquisada eram mestres, enquanto que Leite (2009) observou que a população pesquisada demonstra preocupação com aprimoramento profissional, fato constatado pelo índice de pessoas com o título de doutor (64%), 13% mestres e 17% bacharéis.

TABELA 9 – Idade

Idade	Freq.	%
até 25	2	0,7
26 a 30	20	7,1
31 a 35	20	7,1
36 a 40	61	21,7
41 a 45	53	18,9
46 a 50	50	17,8
51 a 55	39	13,9
mais de 56	36	12,8

**FIGURA 12 – Representação gráfica por faixa etária**

A idade dos profissionais varia de 25 anos até a faixa que contempla sujeitos com mais de 56 anos, sendo que 1% estão na faixa de até 25, 7% estão na faixa de 26 a 30 anos, 7% estão na faixa de 31 a 35 anos, 21% estão na faixa de 36 a 40 anos, 19% estão na faixa de 41 a 45 anos, 18% estão na faixa de 46 a 50 anos, 14% estão na faixa de 51 a 55 anos e 13% estão na faixa acima de 56 anos. Constatou-se a partir dos dados apurados que dos professores pesquisados (58%) possui idade entre 36 e 50 anos, observou-se ainda a baixa frequência de professores com idade inferior a 35 anos na amostra pesquisada. Já na pesquisa realizada por Inocente (2005) constatou-se uma maior frequência na faixa que vai de 36 a 45 anos (34%) convergindo para os resultados identificados nesta pesquisa. Santos (2008) constatou em sua pesquisa que a maior frequência concentra-se na faixa etária entre 20 e 39

anos (75,32%). Já Leite (2009) constatou que a maior parte dos pesquisados estão na faixa com mais de 55 anos (30%) da amostra.

TABELA 10 – Tempo de serviço

Tempo de serviço	Freq.	%
menos de 2 anos	17	6,0
2 a 5	33	11,7
6 a 10	21	7,5
11 a 15	28	10,0
16 a 20	38	13,5
21 ou mais	144	51,2

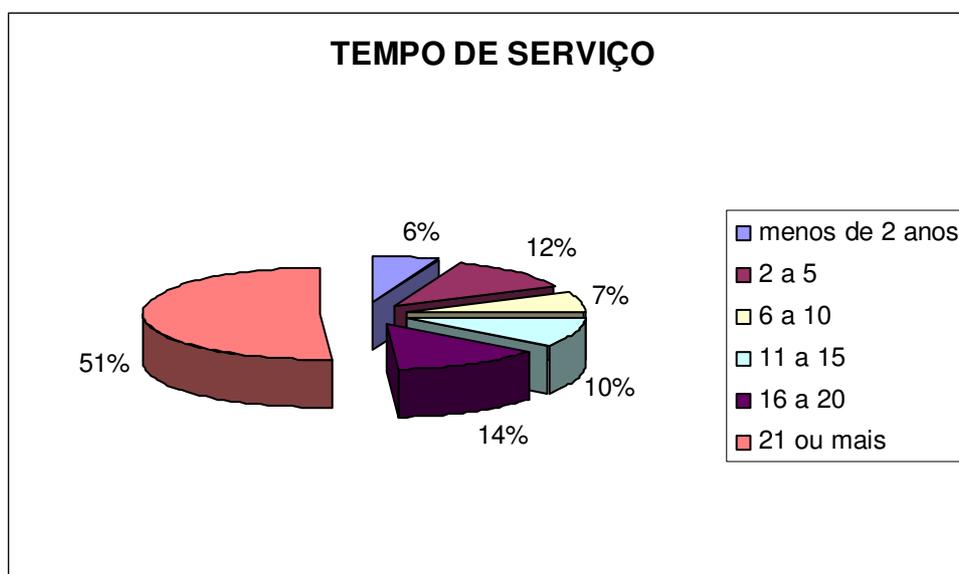
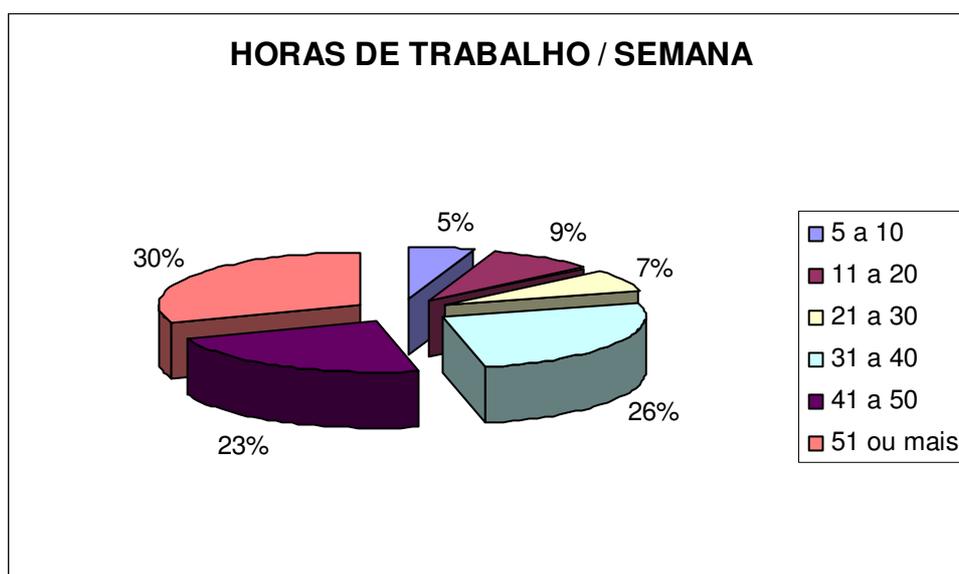


FIGURA 13 – Representação gráfica do tempo de serviço

Dos pesquisados, 51% responderam que têm 21 anos ou mais de tempo de serviço; 14% têm de 16 a 20 anos ; 12% têm de 2 a 5 anos; 10% têm de 11 a 15 anos; 7% de 6 a 10 anos; e 6% menos de 2 anos. Observa-se que da amostra pesquisada 51%, ou seja, pouco mais que a metade dos professores que participaram da pesquisa tem experiência igual ou superior a 21 anos. Corrobora no mesmo sentido Leite (2009), onde constatou que 85,8% dos funcionários trabalham há mais de 21 anos, 10% de 16 a 20 anos; 1,7% de 11 a 15 anos e 1,3% de 6 a 10 anos, desta forma em ambas as pesquisas prevalece um tempo de serviço dos pesquisados igual ou superior a 21 anos.

TABELA 11 – Horas de trabalho por semana

Horas Trabalho/semana	Freq.	%
5 a 10	15	5,3
11 a 20	24	8,5
21 a 30	19	6,8
31 a 40	73	26,0
41 a 50	64	22,8
51 ou mais	86	30,6

**FIGURA 14** – Representação gráfica das horas de trabalho/semana

Quanto às horas de trabalho por semana, trabalham 51 horas ou mais, 30% dos professores pesquisados; trabalham de 41 a 50 horas semanais, 23%; trabalham de 31 a 40 horas semanais, 26%; trabalham de 21 a 30 horas, 7%; trabalham de 11 a 20 horas semanais, 9%; e trabalham de 5 a 10 horas semanais, 5%, desta forma, constatou-se que 53,4% dos docentes que compuseram a amostra pesquisada trabalham mais de 40 horas por semana. Já Inocente (2005), constatou no universo pesquisado que 52% trabalham de 3 a 50 horas por semana; Leite (2009) obteve como resultado de sua pesquisa mostra que 53,3% trabalham de 31 a 40 horas por semana.

6.2 Caracterização da Cultura Organizacional

Foi utilizado o instrumento para identificar o perfil da cultura real (situação percebida) x cultura ideal (situação desejada), que orienta para um determinado tipo de quadrante cultural:

- Cultura Grupal (CG)
- Cultura Inovativa (CI)
- Cultura Racional (CR)
- Cultura Hierárquica (CH)

A cultura organizacional foi investigada a partir das dimensões de sua estrutura de flexibilidade/controle, de seu enfoque interno/externo e de seus valores.

O modelo utilizado nesta pesquisa é o *Competing Value Model* (C.V.M.), também conhecido como Tipologia de Quinn que segundo Santos (2000) permite identificar os diferentes padrões de comportamento, valores e crenças compartilhadas que definem a cultura da organização.

Nesta pesquisa, considerando a percepção dos professores diante da situação real, identificou-se como prevalecente a cultura grupal (37%), cujo enfoque está centrado na flexibilidade e no ambiente interno, portanto os professores percebem as normas e valores organizacionais das Instituições de Ensino Superior do Município de Guarulhos associados a afiliação, com a prática de consenso e participação, informações coletivas, grande enfoque na participação dos professores e demais funcionários na tomada de decisões com a prática do trabalho em equipe e a prática da liderança participativa.

Embora não tenha prevalecido a cultura racional, observou-se a forte influência que ela exerce no universo pesquisado nas Instituições de Ensino Superior do Município de Guarulhos, 36% dos professores percebem a cultura organizacional como racional com enfoque no controle e no ambiente externo, neste tipo de cultura organizacional. Para Santos (2000) predomina a ênfase na crença, o sistema de recompensa depende do desempenho e de resultados, a motivação é estabelecida através da competição e de metas previamente estabelecidas, a liderança tem foco nos objetivos e encoraja a produtividade, a informação é individual, utiliza-se o julgamento lógico e o planejamento e

estabelecimento de objetivos como forma de alcançar maior lucro e produtividade.

Diante desta constatação, cabe ressaltar que a cultura grupal tem um perfil oposto ao da cultura racional, pois ainda para Santos (2000) enquanto a cultura grupal é voltada para a flexibilidade e enfoque interno a cultura racional enfoca o controle e o direcionamento para o ambiente externo. Portanto, grande parte dos professores (37%) percebem a cultura de uma maneira e outra parte (36%) percebem a cultura das Instituições de Ensino Superior do Município de Guarulhos de maneira oposta.

TABELA 12 – Tipologia Cultural (**situação real**)

REAL		
Cultura	Freq.	%
Racional	102	36
Inovativa	19	7
Grupal	103	37
Hierárquica	57	20
TOTAL	281	100

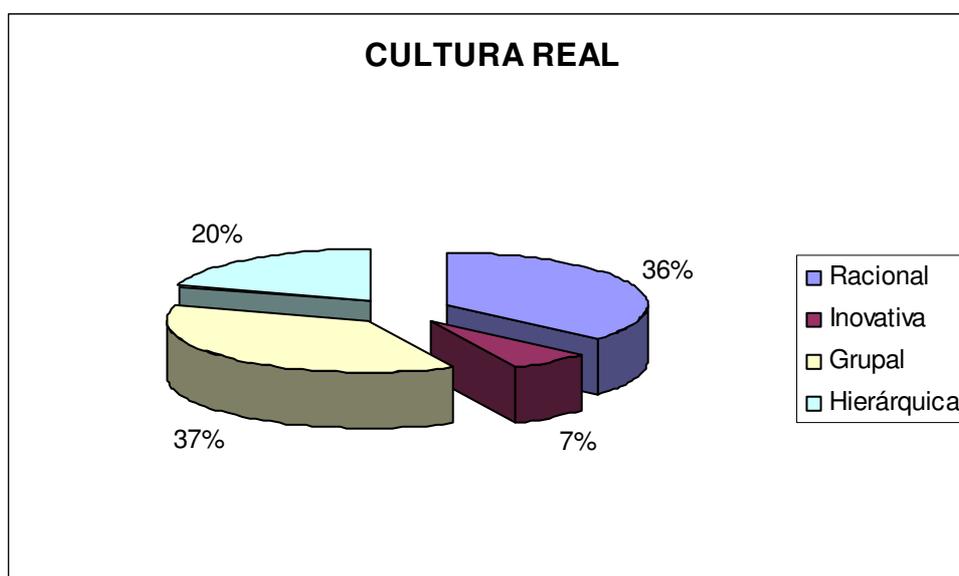


FIGURA 15 – Representação gráfica da tipologia cultural (situação real)

Verificou-se que 37% destacaram a Cultura Grupal; 36% a Cultura Racional; 20% Cultura hierárquica e 7% Cultura inovativa. Santos (2008) identificou os seguintes resultados em relação a cultura real: 34,62% destacou a cultura racional, 34,62% a cultura grupal, 23,08% a cultura hierárquica e

7,69% a cultura inovativa, corroborando com os resultados identificados nesta pesquisa. Leite (2009) constatou em sua pesquisa que 52% destacaram a Cultura Grupal, 22% a Cultura Inovativa; 15% a Cultura Racional e 11% a Cultura Hierárquica, ocorrido desta forma, uma prevalência da cultura grupal. Embora sejam contextos diferentes, Santos (2008) tenha pesquisado enfermeiros e Leite (2009) tenha pesquisado funcionários de um instituto de pesquisa, ambos resultados convergem para os achados desta pesquisa.

TABELA 13 – Tipologia Cultural (**situação ideal**)

IDEAL		
Cultura	Freq.	%
Racional	36	13
Inovativa	29	10
Grupal	184	65
Hierárquica	32	11
TOTAL	281	100

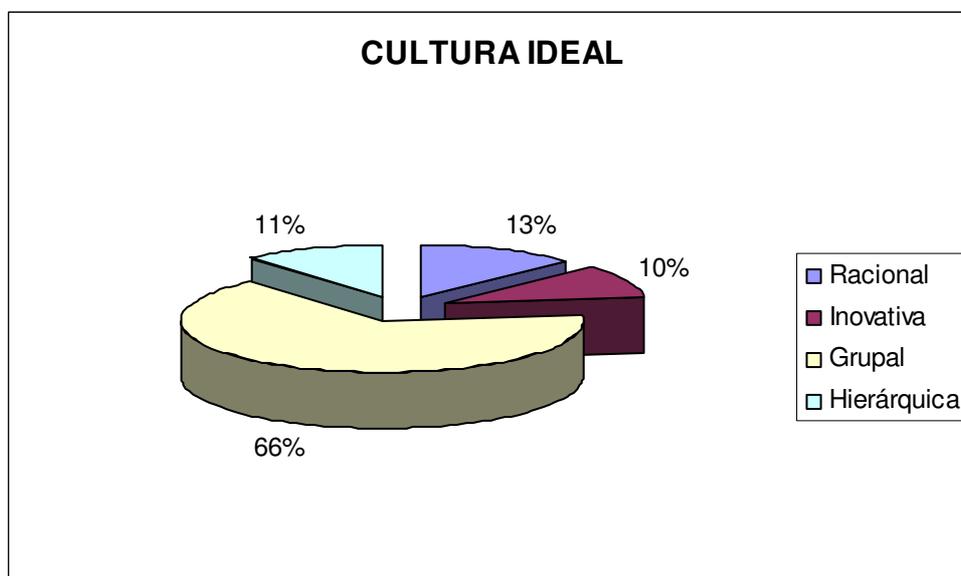


FIGURA 16 – Representação gráfica da tipologia cultural (situação ideal)

Verificou-se que 66% destacaram a Cultura Grupal; 13% a Cultura Racional; 11% Cultura hierárquica e 10% Cultura inovativa.

Em relação à tipologia cultural (situação ideal) Leite (2009) constatou que 48% destacaram a Cultura Grupal; 21% a Cultura Inovativa; 15% a Cultura Racional, 11% a Cultura Hierárquica e 5% não opinaram.

Quando considerada a percepção dos professores diante da situação ideal, identificou-se a forte prevalência da cultura grupal. Portanto, 66% dos professores pesquisados desejam como situação ideal uma cultura mais participativa, em que as decisões e informações sejam compartilhadas e haja enfoque no trabalho em equipe, comparando-se com a cultura real, apenas 36% percebem a cultura com este enfoque. Desta forma, é possível inferir que haja uma grande parte dos professores idealizando uma cultura grupal, porém vivenciando, de acordo com a sua percepção, uma cultura oposta ao que se deseja, a cultura racional.

6.3 Caracterização do Estresse Ocupacional

Foram aplicados questionários ERI – Esforço e Recompensa no Trabalho, para verificar a influência das variáveis no estresse ocupacional dos professores, bem como o nível de risco em relação ao supercomprometimento no trabalho.

Os resultados encontrados com a aplicação deste questionário, são apresentados a seguir:

6.3.1 Resultado ERI- Esforço e Recompensa no Trabalho

TABELA 14 – ERI – Esforço e Recompensa no Trabalho

ERI		
Equilíbrio	Risco	Total
85	196	281
30%	70%	100%

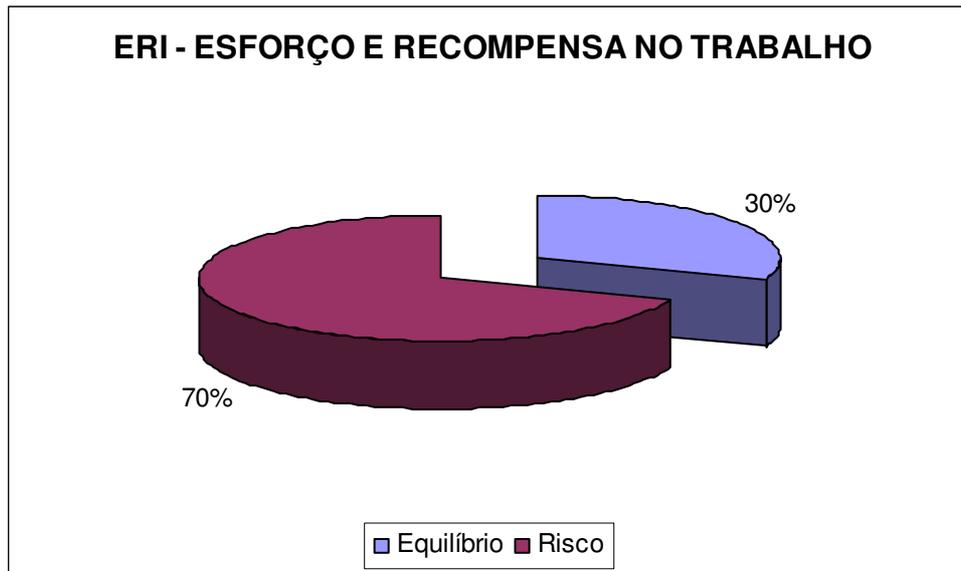


FIGURA 17 – Representação gráfica ERI

Verificou-se que 30% dos professores pesquisados estão fora de risco e que 70% obtiveram pontuação para o risco, o que representa desequilíbrio entre esforço e recompensa no trabalho. Inocente (2005) detectou em sua pesquisa com professores que 8% da amostra pesquisada obtiveram pontuação para o risco de adoecimentos decorrentes do estresse ocupacional. Santos (2008) constatou que 97,07% estão fora de risco, enquanto 2,93% obtiveram pontuação para o risco leve o que representa o desequilíbrio entre esforço e recompensa no trabalho. Representam, também que estes professores apresentam riscos de adoecimento decorrentes do estresse ocupacional. A situação de alto esforço e baixa recompensa no trabalho, que pode constituir-se em estresse crônico, é considerada também como importante fator de risco para a saúde cardiovascular. No entanto, ainda segundo Inocente (2005), estes riscos foram avaliados como mínimos para 27 professores (5,3% da amostra), leves para 11 professores (2,1% da amostra), moderados para 1 professor (0,2% da amostra) e graves para 2 professores (0,4% da amostra). Além disso, estar em risco não significa que exista um relacionamento causal direto entre a situação e suas consequências, pois o professor pode estar em risco, mas não desenvolver problemas de saúde, pelo menos em curto e médio prazo por causa disso.

Em pesquisa realizada por Leite (2009), quanto ao estresse ocupacional em relação ao desequilíbrio esforço e recompensa no trabalho identificou 10,42% estavam fora de risco e que 89,59% obtiveram pontuação para o risco.

TABELA 15 – Aspectos que causam desconforto/incomodo em relação ao ERI

ESFORÇO NO TRABALHO	Sim*		Não**	
	Freq.	%	Freq.	%
Pressão pela Falta de tempo devido a grande quantidade de trabalho	228	81,14	53	18,86
Muita interrupção e perturbação no trabalho	199	70,82	82	29,18
Muita responsabilidade no trabalho	259	92,17	22	7,83
Solicitado para fazer horas extras	121	43,06	160	56,94
Trabalho fisicamente exigente	105	37,37	176	62,63
Aumento da exigência no trabalho nos últimos anos	237	84,34	44	15,66
RECOMPENSA NO TRABALHO	Sim*		Não**	
	Freq.	%	Freq.	%
Recebe dos superiores o apoio que merece	216	76,87	65	23,13
Recebe dos colegas o apoio que merece	259	92,17	22	7,83
Recebe apoio nas situações difíceis	209	74,38	72	25,62
Tratamento justo no trabalho	116	41,28	165	58,72
Possibilidades de promoções fracas	164	58,36	117	41,64
Mudança indesejável na situação de trabalho	142	50,53	139	49,47
Segurança em manter o emprego	163	58,01	118	41,99
Posição atual reflete adequadamente o nível de educação e formação	195	69,40	86	30,60
Recebe respeito e prestígio no trabalho	188	66,90	93	33,10
Perspectivas de promoção adequadas	182	64,77	99	35,23
Considera o salário/rendimento adequado	115	40,93	166	59,07

Nota: * incomoda-me pouco, incomoda-me bastante e incomoda-me muito. ** Não incomoda.

A Tabela 15 mostra os dados obtidos em relação ao esforço e recompensa no trabalho. Em relação ao esforço no trabalho: muita responsabilidade no trabalho obteve maior frequência, 259 (92,17%); aumento da exigência no trabalho nos últimos anos, 237 (84,34%); a pressão pela falta de tempo devido a grande quantidade de trabalho 228 (81,14%); muita interrupção e perturbação no trabalho, 199 (70,82%); Solicitado para fazer horas extras, 121 (43,06%); Trabalho fisicamente exigente, 105 (37,37%).

Os dados que obtiveram maior predominância, em relação a recompensa no trabalho foram: recebe dos colegas o apoio que merece, 259 (92,17%); recebe dos superiores o apoio que merece, 216 (76,87%); recebe

apoio nas situações difíceis 209 (74,38%); posição atual reflete adequadamente o nível de educação e formação, 195 (69,40%).

O contexto do ambiente de trabalho do professor universitário nos dias atuais, refletido nos resultados encontrados nesta pesquisa, considerou-se os aspectos que causam desconforto em relação ao esforço e recompensa no trabalho, desta forma os professores que atuam nas universidades privadas de ensino superior do município de Guarulhos, percebem o aumento das exigências em termos de responsabilidade e pressão para o cumprimento de prazos que provocam o desequilíbrio.

Os achados desta pesquisa apontam para o apoio dos colegas como a principal forma de enfrentar a situação e reestabelecer o equilíbrio, embora não seja objetivo desta pesquisa identificar as estratégias de enfrentamento do estresse, é o que se constata através dos dados observados e apresentados anteriormente.

Estas constatações convergem e reforçam a abordagem teórica apresentada no capítulo dois sobre o trabalho docente no nível superior.

Os dados encontrados nesta pesquisa corroboram em grande parte com os encontrados por Santos (2008), onde em relação ao esforço no trabalho, foram: muita responsabilidade, 235 (98,33%); aumento de exigência nos últimos anos, 187 (78,24%); pressão e falta de tempo devido a grande demanda de trabalho, 179 (74,90%); interrupção e perturbação no trabalho, 168 (70,29%); trabalho fisicamente exigente, 158 (66,1%); e, obrigado a fazer horas suplementarias, 149 (62,34%). Os dados que obtiveram maior predominância, em relação a recompensa no trabalho, foram: mudança não desejada, 126 (52,72%), e baixo salário, 149 (62,34%).

Achados semelhantes foram os encontrados por Leite (2009) onde obtiveram maior predominância, em relação ao esforço no trabalho: muita responsabilidade, 176 (73,3%); pressão pela falta de tempo devido a grande quantidade de trabalho, 111 (46,3%); aumento da exigência no trabalho nos últimos anos, 137 (57,1%); muita interrupção e perturbação no trabalho, 109 (45,4%); solicitado para fazer horas extras, 58 (24,2%) e trabalho fisicamente exigente, 46 (19,2%); e em relação a recompensa no trabalho predominou: apoio aos colegas, 188 (78,3%); apoio dos superiores, 171 (71,3%); Posição

atual reflete adequadamente o nível de educação e formação; 159 (66,3%); recebe apoio nas situações difíceis, 155 (64,6%).

6.3.2 Resultado Supercomprometimento no trabalho

TABELA 16 – Supercomprometimento no Trabalho

Supercomprometimento no Trabalho		
Equilíbrio	Risco	Total
68	213	281
24%	76%	100%

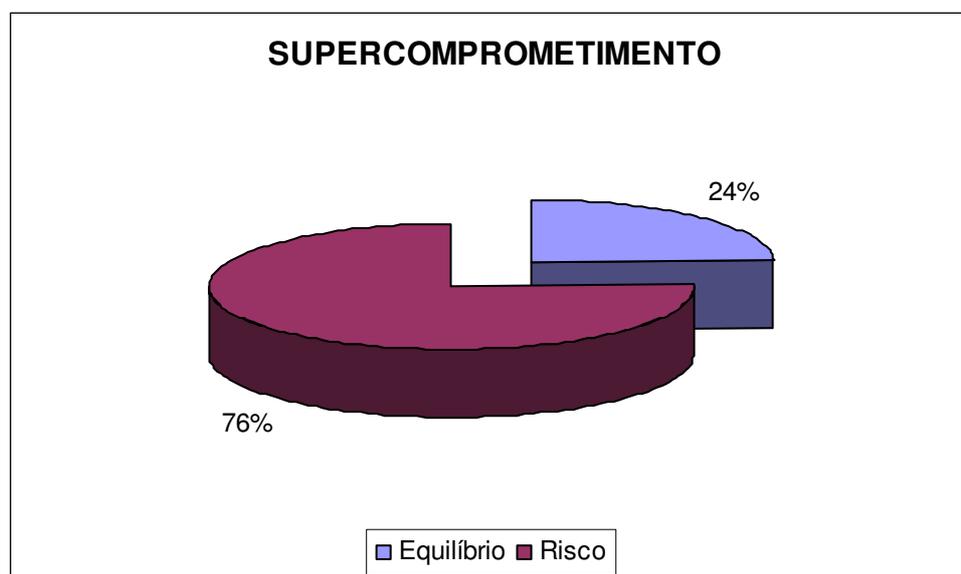


FIGURA 18 – Representação gráfica Supercomprometimento no Trabalho

Considerando-se os dados apresentados, constatou-se que 24% dos professores pesquisados estão fora de risco e que 76% obtiveram pontuação para o risco. Os resultados desta pesquisa corroboram com os dados relatados por Santos (2008), que obteve resultados semelhantes em sua pesquisa, indicando 78,24% em risco, também converge com os resultados apresentados na pesquisa realizada por Leite (2009), indicando 81% em risco. Para Inocente (2005), esse resultado pode indicar uma condição psicológica de risco com efeitos adversos a saúde.

O Supercomprometimento no Trabalho medido refere-se aos aspectos ligados à necessidade de aprovação, competitividade, irritabilidade e inabilidade para retirar-se das obrigações de trabalho (SIEGRIST et al., 2004).

TABELA 17 – Aspectos relacionados que interferem na saúde em relação ao Supercomprometimento no Trabalho

SUPERCOMPROMETIMENTO NO TRABALHO	Sim*		Não**	
	Freq.	%	Freq.	%
Sente-se sobrecarregado pelas pressões de tempo no trabalho	113	40,2	168	59,8
Assim que levanta, de manhã, começa a pensar nos problemas do trabalho	131	46,6	150	53,4
Quando chega em casa consegue relaxar e desligar-se do trabalho	120	42,7	161	57,3
Pessoas próximas dizem que se sacrifica demasiadamente pelo trabalho	164	58,4	117	41,6
Raramente consegue libertar-se do trabalho, fica na cabeça quando deita-se	133	47,3	148	52,7
Tendo que adiar algo para ser feito hoje, sentirá dificuldades de dormir	115	40,9	165	58,7

Nota: * Concordo e Concordo muito. ** Discordo e discordo muito.

Na Tabela 17, observa-se que os dados que obtiveram maior predominância, em relação ao Supercomprometimento no Trabalho, foram: Pessoas próximas dizem que se sacrifica demasiadamente pelo trabalho, 164 (58,4%); Raramente consegue libertar-se do trabalho, fica na cabeça quando deita-se, 133 (47,3%); Assim que levanta, de manhã, começa a pensar nos problemas do trabalho, 131 (46,6%) e Quando chega em casa não consegue relaxar e desligar-se do trabalho, 120 (42,7%).

Em pesquisa realizada por Inocente (2005) da amostra de 510 professores pesquisados 10,6% (54 professores da amostra) apresentaram uma condição psicológica de risco com efeitos adversos a saúde. No entanto, estes riscos foram avaliados como mínimos para 33 professores (6,5% da amostra), leves para 17 professores (3,3% da amostra), moderados para 3 professores (0,6% da amostra) e graves para 1 professor (0,2% da amostra). Além disso, ainda para Inocente (2005), estar em risco não significa que exista um relacionamento causal direto entre a situação e suas consequências, pois o professor pode estar em risco, mas não desenvolver problemas de saúde, pelo menos em curto e médio prazo, por causa disso.

Nos resultados encontrados por Santos (2008), observou-se que os dados que obtiveram maior predominância, em relação ao supercomprometimento, foram: as pessoas mais próximas dizem que se sacrificam demasiadamente pelo trabalho, 134 (56,07%); e, se tiver de adiar algo que era para ser feito hoje, terá dificuldade em adormecer à noite, 126 (52,72%).

Leite (2009) identificou que os dados que obtiveram maior predominância, em relação ao Supercomprometimento no Trabalho, foram: quando chega em casa consegue relaxar e desligar do trabalho, 136 (56,7%); assim que levanta, de manhã, começa a pensar nos problemas do trabalho, 130 (54,2%) e as pessoas mais próximas dizem que se sacrifica demasiadamente pelo trabalho, 123 (51,3%).

6.4 Cruzamento de Variáveis

6.4.1 Perfil Sociodemográfico e ERI

TABELA 18 – ERI X Gênero

ERI x Gênero					
Avaliação	Masculino		Feminino		Total
	F	%	F	%	
Equilíbrio	73	38,6	12	13,0	85
Risco	116	61,4	80	87,0	196
	189	100	92	100	281

A pesquisa realizada com professores do sexo masculino, permite observar que 61,4% apresentam propensão ao risco de estresse ocupacional. Quanto aos professores do sexo feminino, constatou-se que 87% apresentam tendência ao risco. Percebe-se que os professores do sexo feminino estão mais propensos ao risco se comparado com os professores do sexo masculino da amostra pesquisada. Esta constatação corrobora com a pesquisa realizada por Santos (2008) em relação ao sexo feminino, onde se constatou que os profissionais pesquisados deste grupo 3,23% ofereciam propensão ao risco, já em relação ao sexo masculino os resultados da pesquisa de Santos (2008) foram divergentes dos encontrados nesta pesquisa, ou seja, dos profissionais

do sexo masculino, 100% estavam fora de risco, no entanto, em ambas as pesquisas prevalecem maior propensão ao risco para o sexo feminino.

Os resultados da pesquisa corroboram com afirmações de Spitzer, Blank e Scheuch (2008) onde, após estudo com professores e trabalhadores de escritório, chamam a atenção da psicologia e da psicossociologia para o esforço das professoras que são expostas a um sentimento mais frequentemente de tensão excessiva; e por este motivo têm alta probabilidade de ficarem doentes.

TABELA 19 – ERI x Tratamento Psicológico

ERI x Tratamento Psicológico							
Avaliação	Não		Sim		Não responderam		Total
	F	%	F	%	F	%	
Equilíbrio	63	34,4	13	16,9	9	42,9	85
Risco	120	65,6	64	83,1	12	57,1	196
	183	100	77	100	21	100	281

Em relação aos professores que fazem tratamento psicológico, observou-se que 83,1% tendem ao risco e que 57,1% dos que não responderam que fazem tratamento psicológico também tendem ao risco. Este resultado reforça no docente a grande propensão ao estresse, neste mesmo sentido Gasparini (2005), Nogueira (2007), Inocente e Hardt (2008) e Brito (2009) apontam teoricamente para os sintomas psicológicos do estresse em docentes advindos do trabalho excessivo, do sofrimento com baixos salários, das exigências para o cumprimento de metas e do elevado número de carga horária semanal, todos estes fatores contribuem para uma possível falta de controle sobre o trabalho e contribuem para o aumento da pressão laboral exigindo uma sobrecarga das funções psicofisiológicas do professor. Neste mesmo sentido constatou-se na pesquisa que os fatores que mais afetam os professores causando desconforto e propensão ao estresse são: muita responsabilidade no trabalho, Aumento da exigência no trabalho nos últimos anos, pressão pela falta de tempo devido a grande quantidade de trabalho e muita interrupção e perturbação no trabalho, fatores estes que pode levar o docente a buscar um ajuda profissional para lidar com o estresse.

TABELA 20 – ERI x Tratamento Psiquiátrico

ERI x Tratamento Psiquiátrico							
Avaliação	Não		Sim		Não responderam		Total
	F	%	F	%	F	%	
Equilíbrio	63	30,4	1	5,6	21	37,5	85
Risco	144	69,6	17	94,4	35	62,5	196
	207	100	18	100	56	100	281

Em relação ao tratamento psiquiátrico, observou-se a prevalência ao risco em 94,4% para os professores que responderam que fazem tratamento psiquiátrico, já para os que responderam que não fazem tratamento psiquiátrico. 69,6% apresentam propensão ao risco e dos que não responderam se fazem ou não tratamento psiquiátrico 62,5% tendem ao risco. Estas constatações reforçam a afirmação teórica de Esteve (1999) que aponta o professor como figura humana de um sistema de ensino repleto de contradições e que provoca o seu sofrimento fazendo com que se queixe constantemente de mal-estar, cansaço e desconcerto..

Comparando-se os dados observados entre os professores que fazem tratamentos psicológicos e os professores que fazem tratamentos psiquiátricos, percebe-se uma convergência para o risco para aqueles que fazem qualquer um dos dois tipos de tratamento, ou seja, 83,1% para aqueles que fazem tratamento psicológico e 94,4% para aqueles que fazem tratamento psiquiátrico. Evidencia-se a importância da busca por ajuda de profissionais especializados para um suporte emocional diante da exposição aos fatores estressores.

TABELA 21 – ERI x Estado Civil

ERI x Estado Civil									
Avaliação	Solteiro		Casado		separ/divorciado		Viúvo		TOTAL
	F	%	F	%	F	%	F	%	
Equilíbrio	10	20,0	56	33,9	19	31,1	0	0,0	85
Risco	40	80,0	109	66,1	42	68,9	5	100,0	196
	50	100	165	100	61	100	5	100	281

Quando comparados os solteiros, casados, separados/divorciados e viúvos, analisou-se as variáveis risco e equilíbrio e constatou-se uma tendência

maior ao risco no grupo de viúvos 100%, seguido dos solteiros 80%, dos separados e divorciados 68,9% e dos casados 66,1%. Observa-se com estes resultados que os grupos de indivíduos que não convivem com um parceiro, sendo este esposa ou marido, apresentaram maior propensão ao risco, se comparado aos que convivem. Os dados encontrados convergem com os pesquisados por Santos (2008) onde a prevalência ao risco encontra-se no grupo de viúvos com 4,35% e divergem nos outros dois grupos onde os casados apresentaram 3,74% de tendência ao risco leve seguido do grupo de solteiros com 2,15%, portanto apesar da pesquisa de Santos (2008) convergir nos resultados para o grupo de viúvos, ela diverge nos grupos de casados e solteiros.

TABELA 22 – ERI x Área de atuação

ERI x Área de Atuação							
Avaliação	C. Humanas		C. Biológicas		C. Exatas		Total
	F	%	F	%	F	%	
Equilíbrio	69	32,5	0	0,0	16	30,8	85
Risco	143	67,5	17	100,0	36	69,2	196
	212	100	17	100	52	100	281

No cruzamento entre as variáveis: Área de atuação e ERI, observou-se uma tendência maior ao risco dos professores que atuam na área de Ciências Biológicas (100%), seguido da área de Ciências Exatas (69,2%) e Ciências Humanas (67,5%). Observa-se que a área de Ciências Humanas é a que tem uma menor propensão ao risco (67,5%) e é a que tem maior propensão ao equilíbrio (32,5%). Portanto, o professor que atua na área de Ciências Humanas tem menos possibilidade de desenvolver o estresse enquanto que o professor que atua na área de Ciências Biológicas tem maior propensão ao estresse, estes dados fortalecem a constatação de Contaifer et al.(2003) in Leite (2009) onde após a pesquisa com 68 docentes universitários da área de ciências biológicas sobre o estresse, constatou estresse em 93% dos pesquisados e entre os estressores de maior impacto, encontrou-se: o salário inadequado, falta de material e longas reuniões, percebem o estresse como cansaço, ansiedade e desequilíbrio.

TABELA 23 – ERI x Regime de trabalho

ERI x Regime de trabalho									
Avaliação	Integral		Completo		Parcial		Não informado		Total
	F	%	F	%	F	%	F	%	
Equilíbrio	38	41,8	12	27,3	35	25,4	0	0,0	85
Risco	53	58,2	32	72,7	103	74,6	8	100,0	196
	91	100	44	100	138	100	8	100	281

Em relação ao Regime de trabalho e ERI, observou-se que há uma maior propensão ao risco no grupo que não informou o regime de trabalho (100%), seguido do grupo que trabalha em regime parcial (74,6%), regime completo (72,7%) e regime integral (58,2%). Portanto, os indivíduos que trabalham em regime parcial, embora sejam menos horas trabalhadas, são os que têm maiores possibilidades de desenvolver o estresse no tocante ao esforço e recompensa no trabalho – ERI.

TABELA 24 – ERI x Titulação

ERI x Titulação							
Avaliação	Doutor		Mestre		Bacharel/Licenc.		Total
	F	%	F	%	F	%	
Equilíbrio	8	36,4	48	32,9	29	25,7	85
Risco	14	63,6	98	67,1	84	74,3	196
	22	100	146	100	113	100	281

Considerando as variáveis ERI e Titulação: constatou-se a prevalência ao risco no grupo de Bacharéis e Licenciados (74,3%), seguidos dos mestres (67,1%) e doutores (63,6%). Observa-se com esta constatação que quanto maior a titulação do indivíduo menor a possibilidade de desenvolvimento do estresse. Esta constatação assemelha-se a abordagem teórica de Inocente (2007) onde aponta que os trabalhadores que têm maior capacitação ou experiência profissional, que se dedicam a gestão, que participam nas decisões e que dispõem de certa autonomia profissional, parecem desenvolver com menor frequência a sintomatologia, no mesmo sentido aponta Lipp (2007) que a falta de treinamento do funcionário pode ser um fator causador do estresse.

TABELA 25 – ERI x Idade

ERI x Idade																	
	até 25		26 a 30		31 a 35		36 a 40		41 a 45		46 a 50		51 a 55		56 ou mais		
Avaliação	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	TOTAL
Equilíbrio	1	50,0	4	20,0	4	20,0	17	20,0	13	24,5	15	30,0	16	41,0	15	41,7	85
Risco	1	50,0	16	80,0	16	80,0	44	80,0	40	75,5	35	70,0	23	59,0	21	58,3	196
	2	100	20	100	20	100	61	100	53	100	50	100	39	100	36	100	281

No grupo de professores que tem idade entre 26 a 40 anos constatou-se uma maior prevalência ao risco (80%), seguido do grupo que tem idade entre 41 a 45 anos (75,5%), o grupo que tem idade entre 46 a 50 anos (70%), o grupo que tem idade entre 51 a 55 anos (59%), o grupo que tem idade igual ou superior a 56 anos (58,3%) e o grupo que tem idade até de 25 anos (50%). Observa-se que há um extenso período de tempo em que há uma maior propensão ao risco do desenvolvimento do estresse, de 26 a 40 anos de idade, o que permite a inferência de que ao longo da carreira profissional, o professor passa grande parte do tempo, 14 anos, com grande chance de desenvolvimento do estresse, nos demais períodos não se elimina esta possibilidade, porém ela reduz.

TABELA 26 – ERI x Tempo de Serviço

ERI x Tempo de Serviço														
	menos de 2 anos		2 a 5		6 a 10		11 a 15		16 a 20		21 ou mais			
Avaliação	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	TOTAL	
Equilíbrio	5	29,4	9	27,3	5	23,8	4	14,3	8	21,1	54	37,5	85	
Risco	12	70,6	24	72,7	16	76,2	24	85,7	30	78,9	90	62,5	196	
	17	100	33	100	21	100	28	100	38	100	144	100	281	

Quando comparada as variáveis ERI e Tempo de Serviço, constatou-se que há uma prevalência ao risco de estresse no grupo de 11 a 15 anos (85,7%), seguido do grupo de 16 a 20 anos (78,9%), do grupo de 6 a 10 anos (76,2%), do grupo de 2 a 5 anos (72,7%), do grupo de menos de 2 anos (70,6%) e do grupo de 21 anos ou mais (62,5%). Observa-se que a variável tempo de serviço tem influência para o risco, especialmente nos indivíduos que tem de 11 a 15 anos de profissão.

TABELA 27 – ERI x Horas Trabalhadas

ERI x Horas Trabalhadas													
	5 a 10		11 a 20		21 a 30		31 a 40		41 a 50		51 ou mais		
Avaliação	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	TOTAL
Equilíbrio	0	0,0	11	45,8	0	0,0	23	31,5	21	32,8	30	34,9	85
Risco	15	100,0	13	54,2	19	100,0	50	68,5	43	67,2	56	65,1	196
	15	100	24	100	19	100	73	100	64	100	86	100	281

No cruzamento das variáveis ERI e horas trabalhadas, observou-se uma prevalência ao risco no grupo que trabalha de 5 a 10 horas e no grupo que trabalha de 21 a 30 horas (100%), de 31 a 40 horas (68,5%), de 41 a 50 anos (67,2%), de quem trabalha acima de 51 horas (65,1%) e do grupo de 11 a 20 horas (54,2%). A variável hora trabalhada influencia na tendência ao risco, visto que em todas as faixas de horas pesquisadas, prevaleceu a propensão ao risco, especialmente nos indivíduos que estão nos grupos de 5 a 10 horas e 21 a 30 horas, ambos com 100%.

6.4.2 Perfil Sociodemográfico e Supercomprometimento no Trabalho

TABELA 28 – Supercomprometimento no Trabalho x Gênero

Supercomprometimento no Trabalho x Gênero					
	Masculino		Feminino		
Avaliação	F	%	F	%	Total
Equilíbrio	37	19,6	32	34,8	69
Risco	152	80,4	60	65,2	212
	189	100	92	100	281

Ao associar a variável Supercomprometimento no Trabalho e Gênero observa-se que no sexo masculino, 80,4% tendem ao risco e do sexo feminino, 65,2% tendem ao risco, ou seja, prevalece a tendência ao risco de supercomprometimento no trabalho para o sexo masculino, o que difere do percebido no cruzamento das variáveis ERI e gênero, que resultou na prevalência do sexo feminino, portanto pode-se concluir que no que se refere ao supercomprometimento no trabalho os professores do sexo masculino têm maior tendência ao risco do que os professores do sexo feminino; em relação ao Esforço e Recompensa no Trabalho os professores do sexo feminino têm maior propensão ao risco do que os professores do sexo masculino.

Este resultado coincide com os achados de Santos (2008), onde ao cruzar as mesmas variáveis, encontrou uma prevalência de supercomprometimento no sexo masculino 81,82%, contra 68,66% do sexo feminino.

TABELA 29 – Supercomprometimento no Trabalho x Tratamento Psicológico

Supercomprometimento no Trabalho x Tratamento Psicológico							
Avaliação	não		Sim		Não responderam		Total
	F	%	F	%	F	%	
Equilíbrio	53	29,0	16	20,8	0	0,0	69
Risco	130	71,0	61	79,2	21	100,0	212
	183	100	77	100	21	100	281

Em relação ao Supercomprometimento no Trabalho e a variável tratamento psicológico, percebe-se que tendem ao risco, os professores que responderam que não fazem tratamento psicológico 71%, os que responderam que fazem tratamento psicológico 79,2% e ainda dos que não responderam 100% tendem ao risco, portanto, ao associar as variáveis Supercomprometimento no Trabalho e tratamento psicológico, prevalece uma maior tendência ao risco para os professores que não responderam esta questão, seguido dos que responderam que fazem tratamento psicológico, coincidindo em parte, com os resultados encontrados no cruzamento das variáveis ERI e Tratamento Psicológico, desta forma, tanto na variável supercomprometimento no trabalho quanto na variável ERI prevalecem maior tendência ao risco para os professores que fazem tratamento psicológico.

As análises das variáveis apontam a busca de profissional especializado da psicologia tanto na variável supercomprometimento no trabalho quanto na variável esforço e recompensa, pode-se inferir que de alguma forma estes professores que tendem ao risco buscam reestabelecer o equilíbrio, portanto, provavelmente percebem as alterações que ele produz, e esta é uma condição apontada por Selye (1956) para dizer se o indivíduo está com estresse.

TABELA 30 – Supercomprometimento no Trabalho x Tratamento Psiquiátrico

Supercomprometimento no Trabalho x Tratamento Psiquiátrico							
Avaliação	Não		Sim		Não responderam		Total
	F	%	F	%	F	%	
Equilíbrio	51	24,6	4	22,2	14	25,0	69
Risco	156	75,4	14	77,8	42	75,0	212
	207	100	18	100	56	100	281

Ao associar-se o Supercomprometimento no Trabalho e Tratamento psiquiátrico encontrou-se uma prevalência ao risco entre os professores que responderam que fazem este tipo de tratamento (77,8%), este resultado, se comparado ao cruzamento com a variável ERI onde, 94,4% fazem tratamento psiquiátrico, percebe-se que eles convergem em ambas as variáveis, permanecendo a prevalência ao risco dos que fazem tratamento psiquiátrico. O que reforça novamente a busca por profissional especializado para tratar os desequilíbrios sentidos pelo professor, desta forma, tanto o Supercomprometimento no Trabalho quanto o Esforço e Recompensa no trabalho exercem influência no desenvolvimento do estresse.

Estes resultados convergem com os evidenciados por Inocente e Hardt (2008), onde apontam a dificuldade do professor em desempenhar sua atividade profissional satisfatoriamente devido aos altos índices de estresse.

Ressalta-se que os professores que tendem ao risco e não fazem nenhum tipo de tratamento podem estar em fases diferentes do estresse e ainda não terem percebido, conforme tratado na revisão da literatura, capítulo dois desta pesquisa, especificamente por Selye (1956) e por Lipp (2004).

TABELA 31 – Supercomprometimento no Trabalho x Estado Civil

Supercomprometimento no Trabalho x Estado Civil									
Avaliação	Solteiro		casado		separ/divorciado		Viúvo		TOTAL
	F	%	F	%	F	%	F	%	
Equilíbrio	9	18,0	34	20,6	25	41,0	0	0,0	68
Risco	41	82,0	131	79,4	36	59,0	4	100,0	212
Total	50	100	165	100	61	100	4	100	280

Na associação entre o Supercomprometimento no Trabalho e o Estado Civil, observa-se a prevalência ao risco entre os viúvos (100%), seguidos dos solteiros (82%), uma coincidência entre estes grupos de docentes é que em

ambos os casos os professores não têm um cônjuge, o que pode-se inferir que viver sozinho ou sem um parceiro pode aumentar as possibilidades de haver um maior supercomprometimento no trabalho, o que contribui para aumentar a tendência ao risco nestes dois grupos.

TABELA 32 – Supercomprometimento no Trabalho x Área de Atuação

Supercomprometimento no Trabalho x Área de Atuação							
Avaliação	C. Humanas		C. Biológicas		C. Exatas		Total
	F	%	F	%	F	%	
Equilíbrio	43	20,3	9	56,3	17	32,7	69
Risco	169	79,7	7	43,8	35	67,3	211
Total	212	100	16	100	52	100	280

Ao associar o Supercomprometimento no Trabalho à área de atuação, constata-se que há uma prevalência ao risco nas áreas de ciências humanas (79,7%) e ciências exatas (67,3%), enquanto que na área de ciências biológicas, percebe-se uma tendência contrária, ou seja, tendência ao equilíbrio (56,3%), portanto, pode-se inferir que os professores pesquisados que trabalham em ciências exatas e ciências humanas oferecem maior risco de desenvolverem o estresse em razão do Supercomprometimento no Trabalho, enquanto que os professores pesquisados que atuam em ciências biológicas estão menos propensos a este risco.

Ao analisar-se a variável Área de Atuação e compará-la com a variável ERI, percebemos que os resultados foram divergentes, pois enquanto no cruzamento com ERI prevalece a área de Ciências Biológicas tendendo ao risco, no cruzamento com Supercomprometimento no Trabalho prevalece a área de ciências humanas seguida das ciências exatas.

Encontrado estes resultados, podemos concluir que: para os professores que laboram na área de ciências biológicas os fatores que podem interferir na geração do estresse são aqueles relacionados ao esforço que empregam no cotidiano de seu trabalho e as recompensas que percebem pelo emprego de tal esforço que segundo Inocente (2007) está associado falta de reciprocidade, a percepção de não ser reconhecido e de ser tratado de forma injusta, podendo provocar emoções negativas, frustrações e reações de ativação permanente do sistema nervoso autônomo, propiciando o aumento da vulnerabilidade a

enfermidades advindas do desequilíbrio entre o esforço e o reconhecimento no trabalho. cl

Já em relação ao Supercomprometimento no Trabalho, podemos concluir que para os professores que desempenham seu ofício na área de ciências humanas têm uma probabilidade maior de desenvolverem o estresse, neste caso, os fatores que podem interferir na geração do estresse estão associados a algumas necessidades específicas, que segundo Inocente (2005) são as necessidades de aprovação, competitividade, irritabilidade e inabilidade de retirar-se do trabalho seja fisicamente ou psicologicamente, podendo inclusive ter dificuldades de desligar-se do trabalho no momento de dormir.

TABELA 33 – Supercomprometimento no Trabalho x Regime de Trabalho

Supercomprometimento no Trabalho x Regime de trabalho									
Avaliação	Integral		Completo		Parcial		Não informado		Total
	F	%	F	%	F	%	F	%	
Equilíbrio	20	22,0	12	27,3	33	23,9	4	50,0	69
Risco	71	78,0	32	72,7	105	76,1	4	50,0	212
Total	91	100	44	100	138	100	8	100	281

Em relação as variáveis Supercomprometimento no Trabalho e Regime de Trabalho, observa-se a prevalência ao risco para o regime integral, ou seja, os professores que estão por um período mais longo no ambiente de trabalho, estão mais propensos ao estresse no que se refere ao supercomprometimento no trabalho.

Se comparar com as variáveis ERI e Regime de Trabalho, observa-se que os resultados encontrados são divergentes, prevalecendo a propensão ao estresse para os professores que não informou o regime de trabalho (100%), seguido do grupo que trabalha em regime parcial (74,6%).

Pode-se concluir que os professores que laboram em regime integral estão mais propensos ao estresse em razão da variável supercomprometimento no trabalho e o grupo de professores que trabalham em regime parcial estão mais propensos ao estresse em função da variável esforço e recompensa no trabalho – ERI.

Estes resultados nos possibilitam algumas inferências tanto para os professores que laboram em regime integral, quanto aos professores que laboram em regime parcial.

Para os professores que laboram em regime integral, é provável que por estarem expostos a um período de trabalho maior que os demais regimes, está mais vulnerável as pressões de tempo e de volume de trabalho e conforme a abordagem teórica de Meleiro (2002) necessita trabalhar nos intervalos, tendo que fazer um malabarismo para correção de trabalhos escritos, provas, atividades extras e ainda atender aos prazos de entrega de notas, e ainda com muita frequência sacrificando seu horário de descanso e lazer ao lado da família para se dedicar a este ofício, tendo dificuldades para desligar-se do trabalho.

Por outro lado, os professores que laboram em regime parcial, podem sofrer em razão de perceberem que o esforço solicitado no trabalho é desproporcional em relação a recompensa no trabalho, e por isso queixam-se de acordo com Inocente e Hardt (2008) da sobrecarga de trabalho, da insatisfação salarial, da cobrança em relação a qualificação do trabalho para manterem-se empregados uma vez que trabalham em um regime mais vulnerável a serem desligados da instituição que laboram.

TABELA 34 – Supercomprometimento no Trabalho x Titulação

Supercomprometimento no Trabalho x Titulação							
	Doutor		Mestre		Bacharel/Licenc.		
Avaliação	F	%	F	%	F	%	Total
Equilíbrio	1	4,5	45	30,8	23	20,4	69
Risco	21	95,5	101	69,2	90	79,6	212
Total	22	100	146	100	113	100	281

Em relação a associação entre as variáveis Supercomprometimento no Trabalho e Titulação, observou-se a prevalência ao risco nos professores pesquisados que têm a titulação de Doutor.

O resultado encontrado neste cruzamento difere do encontrado no cruzamento das variáveis ERI e Titulação, onde a prevalência ao risco encontra-se junto aos professores Bacharéis.

Os resultados apontam que em relação ao supercomprometimento no trabalho, os professores doutores estejam mais propensos ao estresse em razão, de acordo com Lipp (2002), das exigências excessivas quanto a alta produtividade em termos de publicações, necessidade e participar de congressos, bancas, exigências por parte de revistas científicas quanto ao

formato físico em que os manuscritos devem ser apresentados, a ausência ou escassez de recursos para o trabalho, a pressão psicológica ocasionada pela morosidade da aprovação dos trabalhos a serem publicados em revistas e congressos, não ter uma sala apropriada para ler teses, escrever artigos, terem que participar de reuniões longas demais, todos estes fatores contribuem para o professor Doutor sentir-se sobrecarregado pelas pressões do tempo e não conseguir relaxar-se e libertar-se do trabalho ainda quando deita-se, tendo dificuldades de adormecer.

TABELA 35 – Supercomprometimento no Trabalho x Idade

Supercomprometimento no Trabalho x Idade																	
	até 25		26 a 30		31 a 35		36 a 40		41 a 45		46 a 50		51 a 55		56 ou mais		
Avaliação	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	TOTAL
Equilíbrio	0	0,0	5	25,0	12	60,0	27	44,3	5	9,4	3	6,0	17	43,6	0	0,0	69
Risco	2	100	15	75,0	8	40,0	34	55,7	48	90,6	47	94,0	22	56,4	36	100	212
Total	2	100	20	100	20	100	61	100	53	100	50	100	39	100	36	100	281

Em relação a latência do Supercomprometimento no Trabalho e a Idade dos professores pesquisados, constatou-se a tendência ao risco para os professores que têm idades até 30 anos e acima de 36 anos, já para os professores com idade entre 31 e 35 anos constatou-se uma tendência ao equilíbrio nesta associação de variáveis.

Os resultados observados na variável idade e supercomprometimento permite-nos constatar que o professor mais novo (até 30 anos) está mais propenso ao risco porque provavelmente esteja nos primeiros anos de docência, necessita firmar-se, preocupa-se mais e portanto está mais exposto ao risco, em relação aos professores acima de 36 anos, também ocorrem as possibilidades de risco, no entanto para este grupo, provavelmente por motivos diferentes, ou seja, está com a idade mais avançada é provável que tenha um período maior de docência, portanto tenha construído alguns paradigmas que precisam serem revistos e sob o risco de não adaptar-se a novas realidades, levando ao aumento das possibilidades ter que se envolver demais com o trabalho e sofrer as consequências do supercomprometimento no trabalho.

TABELA 36 – Supercomprometimento no Trabalho x Tempo de Serviço

Supercomprometimento no Trabalho x Tempo de Serviço													
	até 2 anos		2 a 5		6 a 10		11 a 15		16 a 20		21 ou mais		
Avaliação	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	TOTAL
Equilíbrio	1	5,9	4	12,1	12	57,1	8	28,6	16	42,1	28	19,4	69
Risco	16	94,1	29	87,9	9	42,9	20	71,4	22	57,9	116	80,6	212
	17	100	33	100	21	100	28	100	38	100	144	100	281

Ao associar as variáveis Supercomprometimento no Trabalho e Tempo de serviço, constatou-se que até os 5 anos de trabalho e acima de 11 anos de trabalho há uma tendência ao risco, já para os professores pesquisados que tinham entre 6 e 10 anos de trabalho prevaleceu a tendência ao equilíbrio.

Os resultados observados na variável idade e supercomprometimento no trabalho, são muito semelhantes aos encontrados na associação do supercomprometimento com o tempo de serviço.

Em ambas associação percebe-se um primeiro momento - menor idade e menos tempo de serviço- com maior tendência ao risco, um segundo momento – 6 a 10 anos de experiência e 31 e 35 anos de idade – uma maior propensão ao equilíbrio, e um terceiro e último momento – maior idade e maior tempo de serviço, também com maior tendência ao risco.

TABELA 37 – Supercomprometimento no Trabalho x Horas Trabalhadas

Supercomprometimento no Trabalho x Horas Trabalhadas													
	5 a 10		11 a 20		21 a 30		31 a 40		41 a 50		51 ou mais		
Avaliação	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	TOTAL
Equilíbrio	0	0,0	4	16,7	5	26,3	22	30,1	12	18,8	26	30,2	69
Risco	15	100,0	20	83,3	14	73,7	51	69,9	52	81,3	60	69,8	212
Total	15	100	24	100	19	100	73	100	64	100	86	100	281

Em relação as variáveis supercomprometimento no Trabalho e Horas Trabalhadas observa-se que, embora em todas as faixas analisadas de 5 horas trabalhadas semanais até mais que 51 horas semanais, os professores tendem ao risco, a prevalência da amostra pesquisada, encontra-se no grupo de docentes que trabalham de 5 a 10 horas semanais, é provável que neste grupo estejam as preocupações relacionadas as questões de composição do salário e por terem uma carga horária menor tenham a necessidade de comprometer-

se mais com o trabalho para possibilitar um aumento das aulas no período letivo posterior e conseqüentemente uma melhor composição salarial. .

6.4.3 ERI e Cultura Organizacional

TABELA 38 – Eri x Cultura Real

ERI x Cultura Real					
Avaliação	CG	CI	CR	CH	Total
Equilíbrio	36	3	26	20	85
Risco	67	16	76	37	196

TABELA 39 – Eri x Cultura Real (%)

ERI x Cultura Real (%)					
Avaliação	CG	CI	CR	CH	Total
Equilíbrio	35,0	15,8	25,5	35,1	30,2
Risco	65,0	84,2	74,5	64,9	69,8

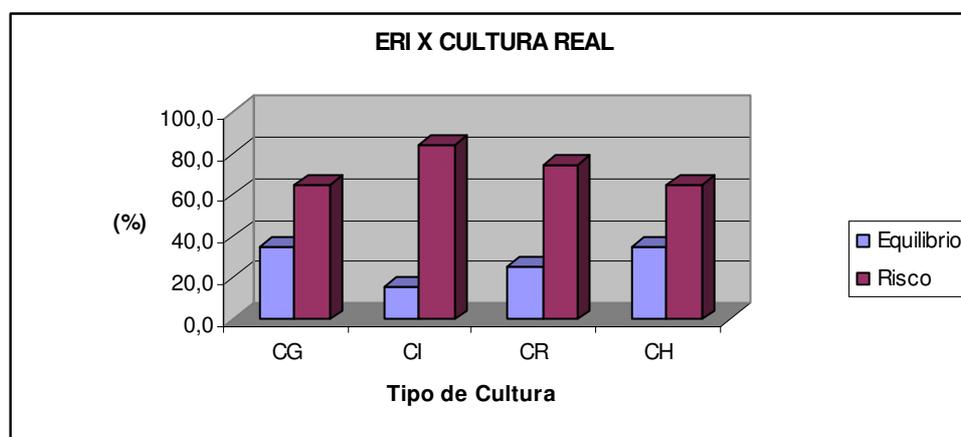


FIGURA 19 – Representação gráfica Eri x Cultura Real

A Tabela 39 e a Figura 19 apresentam o cruzamento de duas variáveis, Esforço e Recompensa no Trabalho e a Cultura Real percebida pelos professores pesquisados, constatou-se que há uma prevalência ao risco mais acentuada na cultura percebida como Inovativa (84,2%)

Esta constatação permite-se uma recuperação teórica de Santos (2000), que aponta esta cultura como sendo permeada por pressupostos de mudança e flexibilidade, converge neste sentido algumas referências teóricas sobre o

trabalho do professor que segundo Witter (2002) a dificuldade de acompanhar mudanças rápidas nas metodologias, nas tecnologias, nos materiais e meios de ensino podem gerar o estresse, ora se a cultura percebida como real é a cultura inovativa, pode-se inferir que ela reúne as características que favorecem ao desenvolvimento do estresse, uma vez que por um lado a instituição exige mudança e flexibilidade de acordo com Santos (2000) em decorrência de sua cultura, por outro lado, o profissional professor tem dificuldades de acompanhar as mudanças de acordo com Witter (2002), desta forma pode-se concluir que o professor sofre as dificuldades de adaptação à cultura real e dependendo da maneira como ele percebe esta necessidade de adaptação e como ele enfrenta esta realidade pode desenvolver o estresse.

TABELA 40 – Eri x Cultura Ideal

ERI x Cultura Ideal					
Avaliação	CG	CI	CR	CH	Total
Equilíbrio	50	7	16	12	85
Risco	134	22	20	20	196

TABELA 41 – Eri x Cultura Ideal (%)

ERI x Cultura Ideal (%)					
	CG	CI	CR	CH	Total
Equilíbrio	27,2	24,1	44,4	37,5	30,2
Risco	72,8	75,9	55,6	62,5	69,8

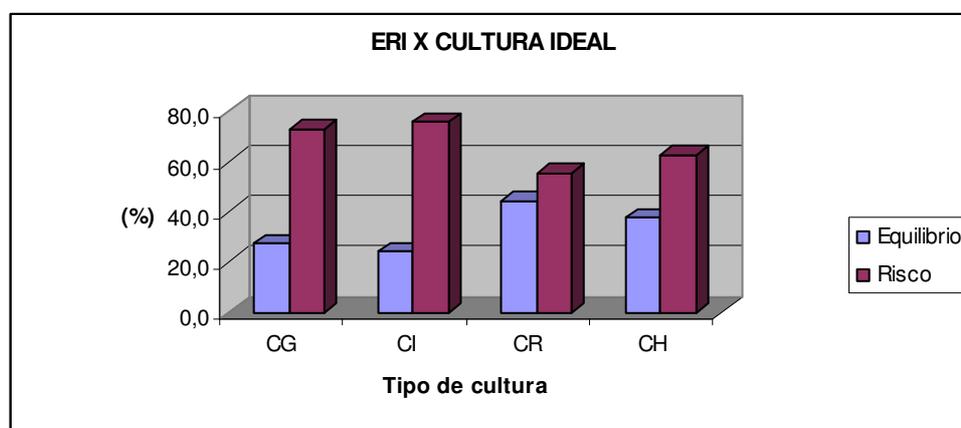


FIGURA 20 – Representação gráfica Eri x Cultura Ideal

No cruzamento do Esforço e Recompensa no Trabalho e a Cultura Ideal percebida pelos professores pesquisados, constatou-se que há uma prevalência ao risco mais acentuada na cultura percebida como Inovativa (75,9%), reforçando a constatação anterior de que a propensão ao estresse é percebida de maneira mais acentuada no tipo de cultura inovativa, seja na situação em que se percebe esta tipologia cultural como real ou como ideal.

Convergem neste mesmo sentido de tipos de organizações que exigem inovação, mudanças no ambiente do trabalho e necessidade de adaptação por parte do profissional, causando desconforto e sofrimento no trabalho as abordagens de autores como Nóvoa (1995-b), Esteve (1999), Witter (2002), Rosso (2004), Rodrigues (2006) e Inocente (2007).

6.4.4 Supercomprometimento no Trabalho e Cultura Organizacional

TABELA 42 – Supercomprometimento no Trabalho x Cultura Real

Supercomprometimento no Trabalho x Cultura Real					
Avaliação	CG	CI	CR	CH	Total
Equilíbrio	26	4	31	8	69
Risco	77	15	71	49	212

TABELA 43 – Supercomprometimento no Trabalho x Cultura Real (%)

Supercomprometimento no Trabalho x Cultura Real (%)					
Avaliação	CG	CI	CR	CH	Total
Equilíbrio	25,2	21,1	30,4	14,0	24,6
Risco	74,8	78,9	69,6	86,0	75,4

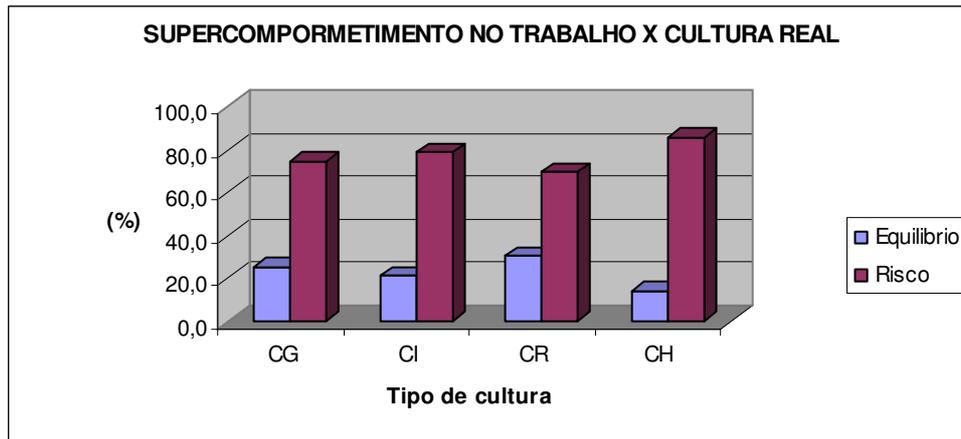


FIGURA 21 – Representação gráfica Supercomprometimento no Trabalho x Cultura Real

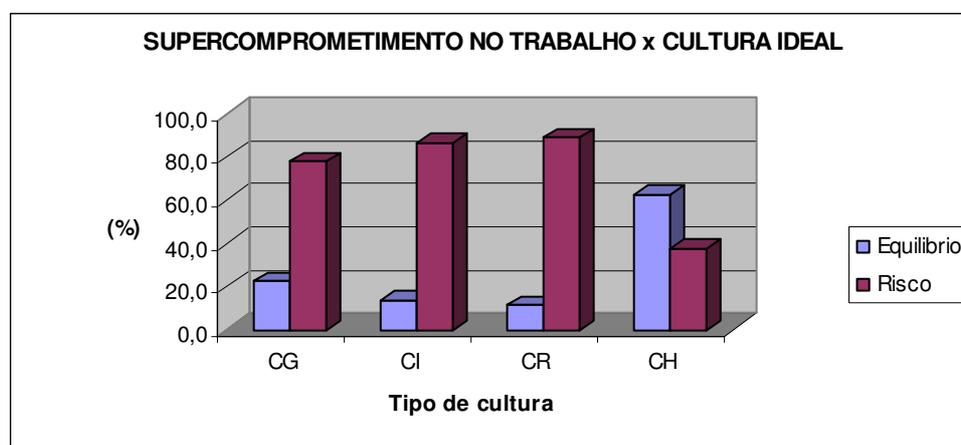
Considerando-se o cruzamento das variáveis, Supercomprometimento no trabalho e a Cultura Real percebida pelos professores pesquisados, constatou-se que há uma prevalência ao risco mais acentuada na cultura percebida como Hierárquica (86%), se considerarmos as características da cultura hierárquica que segundo Santos (2000) é permeada por pressupostos de estabilidade, ou seja, está associada às normas, regras, burocracia e administração da informação como forma de estabilidade e controle, e também considerarmos a variável supercomprometimento no trabalho que segundo Inocente (2005), está pautada na necessidade de aprovação, competitividade, irritabilidade e inabilidade de retirar-se do trabalho; ao associar-se estas variáveis pode-se deduzir a razão da tendência ao risco, uma vez que por um lado a cultura exige do professor o rigor ao cumprimento de regras e normas e por outro lado este professor é inábil de retirar-se do trabalho e ao mesmo tempo carece de aprovação e de mostrar-se competitivo, pode-se inferir que diante deste cenário há grande propensão ao desenvolvimento do estresse por parte do docente.

TABELA 44 – Supercomprometimento no trabalho x Cultura Ideal

Supercomprometimento no trabalho x Cultura Ideal					
Avaliação	CG	CI	CR	CH	Total
Equilíbrio	41	4	4	20	69
Risco	143	25	32	12	212

TABELA 45 – Supercomprometimento no trabalho x Cultura Ideal

Supercomprometimento no Trabalho x Cultura Ideal (%)					
	CG	CI	CR	CH	Total
Equilíbrio	22,3	13,8	11,1	62,5	24,6
Risco	77,7	86,2	88,9	37,5	75,4

**FIGURA 22** – Representação gráfica Supercomprometimento no Trabalho x Cultura Ideal

A Tabela 45 e a Figura 22 apresentam o cruzamento de duas variáveis, Supercomprometimento no trabalho e a Cultura Ideal percebida pelos professores pesquisados, constatou-se que há uma prevalência ao risco mais acentuada na cultura percebida como Racional (88,9%), recuperando a abordagem teórica de cultura racional que para Santos (2000), pauta-se na crença e as recompensas dependem do desempenho e resultados focados em objetivos e metas. Já o supercomprometimento no trabalho como abordado anteriormente, pauta-se na dificuldade do professor desligar-se do trabalho, na necessidade de aprovação, percebe-se aqui um indício de que por um lado a necessidade de atender as metas e objetivos da organização e por outro lado a necessidade de ser aprovado pelo grupo ao qual o professor pertence faz com

que se comprometa mais e seja competitivo como a cultura o requer, no entanto este comportamento propicia um aumento da vulnerabilidade ao risco de desenvolvimento do estresse.

6.4.5 Resultado dos Testes

TABELA 46 – Resultado do teste qui-quadrado para o ERI

Variável	$\chi^2_{\text{tab.}}$	$\chi^2_{\text{calc.}}$	p-valor	Resultado
Gênero	3,84	19,19	0,00	Há associação entre genero e ERI
Idade	5,99	6,53	0,04	Há associação entre idade e ERI
Estado Civil	3,84	2,44	0,12	Não há associação entre estado civil e ERI
Horas Trabalhadas	5,99	2,28	0,32	Não há associação entre horas trabalhadas e ERI
Área de Atuação	5,99	7,45	0,03	Há associação entre área de atuação e ERI
Título Acadêmico	5,99	1,99	0,37	Não há associação entre título acadêmico e ERI
Tempo de Serviço	5,99	8,55	0,01	Há associação entre tempo de serviço e ERI
Regime de Trabalho	5,99	7,24	0,03	Há associação entre regime de trabalho e ERI
Tratamento Psicológico	3,84	8,06	0,00	Há associação entre tratamento psicológico e ERI
Tratamento Psiquiátrico	3,84	5,04	0,02	Há associação entre tratamento psiquiátrico e ERI
Cultura Real	7,81	4,69	0,19	Não há associação entre cultura organizacional de trabalho real e ERI
Cultura Ideal	7,81	5,57	0,13	Não há associação entre cultura organizacional de trabalho ideal e ERI

Analisando-se os resultados do teste qui-quadrado e considerando as variáveis sócio-demográficas e o ERI, considerando ainda o critério de análise esclarecido na metodologia, capítulo cinco deste trabalho, constata-se pelos resultados de p-valor apresentados na tabela anterior que as variáveis que estatisticamente estão associadas ao ERI são: Gênero, Idade, Área de Atuação, Tempo de Serviço, Regime de Trabalho, Tratamento Psicológico e Tratamento Psiquiátrico, pois estas variáveis apresentaram um resultado de p-valor < 5%, portanto rejeita-se a hipótese nula e constata-se a associação entre ERI e as variáveis sócio-demográficas relatadas.

Em relação as demais variáveis analisadas, constatou-se um p-valor >5%, portanto, não rejeita-se a hipótese nula e constata-se que não há associação entre o ERI e as demais variáveis sócio-demográficas, ou seja, estado civil, horas trabalhadas, título acadêmico cultura real e cultura ideal.

TABELA 47 – Resultado do teste qui-quadrado para o Supercomprometimento no trabalho

Variável	$\chi^2_{\text{tab.}}$	$\chi^2_{\text{calc.}}$	p-valor	Resultado
Gênero	3,84	7,72	0,01	Há associação entre gênero e Supercomprometimento no Trabalho
Idade	5,99	7,36	0,03	Há associação entre idade e Supercomprometimento no Trabalho
Estado Civil	3,84	2,95	0,08	Não há associação entre estado civil e Supercomprometimento no Trabalho
Horas Trabalhadas	5,99	2,28	0,32	Não há associação entre horas trabalhadas e Supercomprometimento no Trabalho
Área de Atuação	5,99	12,69	0,01	Há associação entre área de atuação e Supercomprometimento no Trabalho
Título Acadêmico	5,99	8,92	0,01	Há associação entre título acadêmico e Supercomprometimento no Trabalho
Tempo de Serviço	5,99	8,55	0,01	Há associação entre tempo de serviço e Supercomprometimento no Trabalho
Regime de Trabalho	5,99	0,51	0,77	Não há associação entre regime de trabalho e Supercomprometimento no Trabalho
Tratamento Psicológico	3,84	1,86	0,17	Não há associação entre tratamento psicológico e Supercomprometimento no Trabalho
Tratamento Psiquiátrico	3,84	0,05	0,82	Não há associação entre tratamento psiquiátrico e Supercomprometimento no Trabalho
Cultura Real	7,81	5,43	0,14	Não há associação entre cultura organizacional de trabalho Real e Supercomprometimento no Trabalho
Cultura Ideal	7,81	30,71	0,00	Há associação entre cultura organizacional de trabalho Ideal e Supercomprometimento no Trabalho

Analisando-se os resultados do teste qui-quadrado considerando as variáveis sócio-demográficas e o Supercomprometimento no trabalho, considerando ainda o critério de análise esclarecido na metodologia, capítulo cinco deste trabalho, constata-se pelos resultados de p-valor apresentados na tabela anterior que as variáveis que estatisticamente estão associadas ao Supercomprometimento são: Gênero, Idade, Área de Atuação, Tempo de Serviço e Cultura Ideal, pois estas variáveis apresentaram um resultado de p-valor < 5%, portanto, rejeita-se a hipótese nula e constata-se a associação entre o supercomprometimento no trabalho e as variáveis sócio-demográficas relacionadas.

Em relação as demais variáveis analisadas, constatou-se um p-valor >5%, portanto, não rejeita-se a hipótese nula e constata-se que não há associação entre o Supercomprometimento e as demais variáveis sócio-

demográficas, ou seja, estado civil, horas trabalhadas, regime de trabalho, tratamento psicológico, tratamento psiquiátrico e cultura real.

Ao analisar comparativamente os testes qui-quadrado para o ERI e para o Supercomprometimento no trabalho, constata-se que as variáveis gênero, idade, área de atuação e tempo de serviço estão presentes indicando associação com estresse em ambos os resultados, portanto o professor pode desenvolver maior propensão ao risco de estresse em função de ser do sexo feminino ou masculino, a idade do professor também interfere no estresse, pode-se inferir que na medida que o indivíduo tenha mais idade, pressupõe-se maior número de experiências vivenciadas, portanto maior preparo para lidar com o desequilíbrio e supercomprometimento, por outro lado, o indivíduo com menor idade, com possibilidade de um menor número de experiências vivenciadas e, portanto, mais propenso ao risco do estresse e supercomprometimento do trabalho. A área que o professor atua também é outra variável que associa-se estatisticamente com o estresse e com o supercomprometimento no trabalho, pode-se inferir que a dinâmica da área de atuação e as consequências da atuação profissional para o estresse em determinadas áreas são maiores que em outras, daí a possibilidade de desenvolver o risco para o ERI e o supercomprometimento no trabalho, e a última variável que comparativamente associa-se ao estresse tanto em desequilíbrio esforço e recompensa, quanto em supercomprometimento no trabalho, é o tempo de serviço que está associado a exposição do professor a experiências profissionais vividas, quanto maior o tempo de serviço, maiores as possibilidades de uma experiência profissional maior e portanto maior preparo para enfrentar as situações desenvolvendo menor propensão ao risco, haja vista os resultados do cruzamento das variáveis ERI x tempo de serviço, onde os professores com maior tempo de experiência (21 anos ou mais) foram os que apresentaram menor propensão ao risco de desenvolvimento do estresse.

Constata-se que o regime de trabalho e o tratamento psicológico e psiquiátrico são variáveis que estatisticamente associam-se no desequilíbrio esforço e recompensa no trabalho, pode-se inferir que dependendo do regime de trabalho do professor ele poderá estar exposto as situações de trabalho com fatores estressores por um período de tempo maior ou menor em função deste

tempo de exposição advindo do regime de trabalho, poderá desenvolver uma maior propensão ao risco de ERI.

No que se refere ao tratamento psicológico e psiquiátrico, provavelmente o professor que procura este tipo de tratamento já perceberam algum tipo de sintoma do estresse e necessitam de ajuda, e dependendo da fase de estresse em que se encontra, necessita de profissional especializado para tratar o problema.

A variável cultura ideal associa-se com o supercomprometimento no trabalho e não associa-se ao ERI, o que permite inferir que quanto mais o professor percebe a cultura como ele deseja (ideal), maior será sua dedicação e compromisso com o trabalho aumentando a propensão ao risco de desequilíbrio para o supercomprometimento no trabalho. Desta forma, a maneira como o professor percebe a cultura, pode interferir na propensão ao risco, no que tange o supercomprometimento no trabalho. Como consequência desta situação poderá por um lado, aumentar a produtividade do professor em razão do seu compromisso com o trabalho, por outro lado, na medida em que aumenta o supercomprometimento se não administrado, pode trazer transtornos para sua qualidade de vida e conseqüentemente para sua saúde.

TABELA 48 – Resultado do teste qui-quadrado para a Cultura Real

Variável	$\chi^2_{\text{tab.}}$	$\chi^2_{\text{calc.}}$	p-valor	Conclusão
Gênero	7,81	6,29	0,10	Não há associação entre genero e cultura organizacional
Idade	12,59	11,62	0,07	Não há associação entre idade e cultura organizacional
Estado Civil	7,81	7,25	0,06	Não há associação entre estado civil e cultura organizacional
Horas Trabalhadas	12,59	13,53	0,03	há associação entre horas trabalhadas e cultura organizacional real
Área de Atuação	12,59	20,93	0,00	há associação entre área de atuação e cultura organizacional real
Título Acadêmico	12,59	12,14	0,06	Não há associação entre título acadêmico e cultura organizacional
Tempo de Serviço	12,59	14,52	0,02	Há associação entre tempo de serviço e cultura organizacional real
Regime de Trabalho	12,59	4,31	0,64	Não há associação entre regime de trabalho e cultura organizacional
Tratamento Psicológico	12,59	22,88	0,00	há associação entre tratamento psicológico e cultura organizacional real
Tratamento Psiquiátrico	12,59	10,61	0,10	Não há associação entre tratamento psiquiátrico e cultura organizacional

Analisando-se os resultados do teste qui-quadrado considerando as variáveis sócio-demográficas e a cultura real, considerando ainda o critério de análise esclarecido na metodologia, capítulo cinco deste trabalho, constata-se pelos resultados de p-valor apresentados na tabela anterior que as variáveis que estatisticamente estão associadas à cultura real são: Horas Trabalhadas, Área de Atuação, Tempo de Serviço e Tratamento Psicológico, pois estas variáveis apresentaram um resultado de p-valor < 5%, portanto, rejeita-se a hipótese nula e constata-se a associação entre a cultura real e as variáveis sócio-demográficas relatadas.

Em relação as demais variáveis analisadas, constatou-se um p-valor >5%, portanto, não rejeita-se a hipótese nula e constata-se que não há associação entre a cultura real e as demais variáveis sócio-demográficas, ou seja, gênero, idade, estado civil, título acadêmico, regime de trabalho e tratamento psiquiátrico.

TABELA 49 – Resultado do teste qui-quadrado para a Cultura Organizacional Ideal

Variável	$\chi^2_{\text{tab.}}$	$\chi^2_{\text{calc.}}$	p-valor	Conclusão
Gênero	7,81	7,09	0,07	Não há associação entre genero e cultura organizacional ideal
Idade	12,59	22,70	0,00	Há associação entre idade e cultura organizacional ideal
Estado Civil	7,81	5,01	0,17	Não há associação entre estado civil e cultura organizacional ideal
Horas Trabalhadas	12,59	3,93	0,69	Não há associação entre horas trabalhadas e cultura organizacional ideal
Área de Atuação	12,59	14,95	0,02	há associação entre área de atuação e cultura organizacional ideal
Título Acadêmico	12,59	12,77	0,04	há associação entre título acadêmico e cultura organizacional ideal
Tempo de Serviço	12,59	5,95	0,43	Não há associação entre tempo de serviço e cultura organizacional ideal
Regime de Trabalho	12,59	22,12	0,00	há associação entre regime de trabalho e cultura organizacional ideal
Tratamento Psicológico	12,59	8,47	0,21	Não há associação entre tratamento psicológico e cultura organizacional ideal
Tratamento Psiquiátrico	12,59	6,12	0,41	Não há associação entre tratamento psiquiátrico e cultura organizacional ideal

Analisando-se os resultados do teste qui-quadrado considerando as variáveis sócio-demográficas e a cultura ideal, considerando ainda o critério de análise esclarecido na metodologia, capítulo cinco deste trabalho, constata-se pelos resultados de p-valor apresentados na tabela anterior que as variáveis que estatisticamente estão associadas à cultura ideal são: Idade, Área de Atuação, Título Acadêmico e Regime de Trabalho, pois estas variáveis apresentaram um resultado de p-valor $< 5\%$, portanto, rejeita-se a hipótese nula e constata-se a associação entre a cultura real e as variáveis sócio-demográficas relatadas.

Em relação as demais variáveis analisadas, constatou-se um p-valor $>5\%$, portanto, não rejeita-se a hipótese nula e constata-se que não há associação entre a cultura ideal e as demais variáveis sócio-demográficas, ou seja, gênero, estado civil, horas trabalhadas, tempo de serviço, tratamento psicológico e tratamento psiquiátrico.

Observa-se que tanto na cultura real quanto na cultura ideal, o resultado do teste qui-quadrado apresenta a presença da variável área de atuação associada a ambas as culturas (real e ideal).

Para analisar esta variável, faz-se necessário recuperar através dos dados sociodemográficos a área de atuação que apresentou maior frequência nesta pesquisa com professores, ou seja, 75% são militantes da área de ciências humanas, área de atuação a qual pertence o tema pesquisado, portanto é provável que tenha havido esta forte associação da área de atuação com as culturas real e ideal, porque também é tema de interesse e de conhecimento de considerada parte dos professores pesquisados.

6.4.5.1 Resultado do teste t - igualdade de médias

Para realizar este teste foram calculadas as diferenças de pontos entre as culturas real e ideal, em valor absoluto, obtendo-se os seguintes valores médios:

TABELA 50 – Resultado do teste t – igualdade de médias

Grupos	Observações	Média	Desvio-Padrão	Valor-t	p-valor
Risco	196	1,94	0,84	2,6133	0,2466
Não risco	85	2,09	1,04		

O teste t, de igualdade das médias, consiste em testar as seguintes hipóteses

H0 = As médias da diferença entre ideal e real são iguais entre os grupos risco e não risco (o estresse não é causado pela diferença).

H1 = As médias da diferença entre o ideal e real são diferentes entre os grupos de risco e não risco (o estresse pode ser causado pela diferença).

Critério - Com o valor do nível de significância do teste igual a 1% (pré-estabelecido), compara-se o p-valor obtido no teste. Se p-valor < 1%, rejeita-se a hipótese nula, isto é, o estresse pode ser causado pela diferença dos pontos da cultura real e cultura ideal. Caso contrário, se p-valor > 1%, aceita-se a hipótese de que o estresse não é causado pela diferença dos pontos.

Resultado do teste:

p-valor calculado = 0,2466 > 0,01 (1%) e, desta forma, aceita-se a hipótese de igualdade das medias, ou seja, há evidências que o estresse não é causado pela diferença dos pontos da cultura real e cultura ideal.

Antes de analisar os resultados do teste t, é necessário fazer o esclarecimento que havia por parte do pesquisador a hipótese de que a cultura interferia no desenvolvimento do estresse, e em razão desta hipótese, decidiu-se por um rigor maior no nível de significância do teste, ou seja, 1%.

O resultado permitiu constatar que a hipótese não se confirmou, portanto, a cultura organizacional (real ou ideal) não é fator estressor para a amostra de professores pesquisados, pois pelo resultado do teste t, constata-se que há evidência que o estresse não é causado pela diferença dos pontos da cultura real e ideal.

7 CONCLUSÃO

Este capítulo objetiva apresentar as conclusões da pesquisa realizada com professores das instituições privadas de ensino superior do município de Guarulhos.

Inicia-se a partir da recuperação dos objetivos específicos citados no capítulo de introdução deste trabalho e posteriormente recupera-se o objetivo geral e as respectivas conclusões.

Os objetivos específicos que foram apresentados na introdução estão abaixo apresentados em forma de tópicos, sendo que após cada tópico apresentam-se os comentários conclusivos da pesquisa:

- Caracterizar os aspectos sócio-demográficos da amostra pesquisada.

Analisando os resultados obtidos em relação aos aspectos sócio-demográficos conclui-se que há o predomínio do gênero masculino, a maioria dos docentes que responderam os questionários não fazem tratamento psicológico ou psiquiátrico, o estado civil mais freqüente foi o casado, a área de atuação da maior parte dos professores pesquisados é ciências humanas, o regime de trabalho que prevaleceu foi o de tempo parcial, em relação a titulação a maior frequência foi a de professores mestres, a prevalência da idade dos professores pesquisados está entre 36 e 50 anos, o tempo de serviço mais frequente entre os professores pesquisados foi igual ou superior a 21 anos e em relação as horas de trabalho por semana a maioria trabalha 51 horas ou mais.

- Identificar o tipo predominante da Cultura Organizacional na amostra pesquisada.

No que tange à Cultura Organizacional, percebida pelos professores como real, conclui-se que o tipo predominante identificado nas Instituições de Ensino Superior do município de Guarulhos que participaram da pesquisa é Cultura Grupal, seguida da Cultura Racional, Cultura Hierárquica e Cultura Inovativa. Em relação à cultura organizacional, percebida pelos professores como ideal, ou seja, a cultura desejada, conclui-se que prevalece a Cultura Grupal, seguida da Cultura Racional, Cultura Hierárquica e Cultura Inovativa.

- Identificar e comparar a Cultura Organizacional real e a Cultura Organizacional ideal.

Comparando-se a cultura percebida como real frente à cultura percebida como ideal, conclui-se que entre os professores prevalece o desejo de uma Cultura Grupal, no entanto, apenas parte dos professores pesquisados percebe a realidade como o tipo de cultura grupal, o que permite inferir que existe uma significativa parcela dos professores que estão presentes em um tipo cultural diferente do que desejariam, e dependendo da forma como lidam com esta situação, podem sofrer no ambiente de trabalho.

- Identificar a ocorrência do estresse ocupacional quanto ao desequilíbrio Esforço e Recompensa no Trabalho-ERI.

Conclui-se em relação a ocorrência do estresse ocupacional quanto ao ERI, que há uma predominância ao risco em 70% dos docentes que responderam o questionário, relatando muita responsabilidade no trabalho, aumento da exigência no trabalho nos últimos anos, a pressão pela falta de tempo devido à grande quantidade de trabalho, muita interrupção e perturbação no trabalho.

- Identificar a ocorrência do estresse ocupacional quanto à ocorrência do desequilíbrio Supercomprometimento no Trabalho.

No que se refere ao Supercomprometimento no Trabalho, conclui-se que também há uma maior pontuação para o risco em 76% dos professores, relatando o seguinte: pessoas próximas dizem que se sacrificam demasiadamente pelo trabalho, raramente conseguem libertar-se dele, ficam pensando no trabalho quando se deitam, assim que levantam, de manhã, começam a pensar nos problemas do trabalho, e quando chegam em casa, não conseguem relaxar e desligar-se do trabalho.

- Associar a cultura organizacional e o estresse ocupacional.

Ao associar as variáveis cultura organizacional e o desequilíbrio esforço e recompensa no trabalho - ERI conclui-se o seguinte: Em relação a cultura real, há uma prevalência ao risco mais acentuada na cultura percebida como Inovativa, o mesmo ocorreu em relação a cultura ideal, portanto em ambas as culturas real ou ideal detectou-se a prevalência da cultura inovativa com maior propensão ao risco, ressaltando que este tipo de cultura é permeada por

pressupostos de mudança e flexibilidade, destacando-se a adaptação, diversificação e criatividade na tarefa.

Ao associar as variáveis cultura organizacional e supercomprometimento no trabalho conclui-se o seguinte: Em relação a cultura real – prevalência ao risco mais acentuado na cultura percebida como hierárquica, que é permeada por pressupostos de estabilidade, associada a normas, regras e burocracia, onde a estabilidade e controle são geridas pela administração da informação. Em relação a cultura ideal - prevalência ao risco mais acentuado na cultura percebida como racional, que tem foco nas crenças, permeada por pressupostos de realização, as recompensas dependem do desempenho e de resultados.

- Associar os dados sócio-demográficos quanto ao desequilíbrio Esforço e Recompensa no Trabalho.

Na associação dos dados sócio-demográficos quanto ao desequilíbrio Esforço e Recompensa no Trabalho – ERI conclui-se que estão mais propensos ao risco: os professores do sexo feminino, os professores que fazem tratamento psicológico, os professores que fazem tratamento psiquiátrico, os docentes que vivem sem parceiros – viúvos, solteiros, separados e divorciados, aqueles que atuam na área de ciências biológicas, os que não informaram o regime de trabalho e os que trabalham em regime parcial, os bacharéis e licenciados, os que têm idades entre 26 e 40 anos, os que têm tempo de serviço de 11 a 15 anos, os professores que trabalham de 5 a 10 horas e os que trabalham de 21 a 30 horas.

- Associar os dados sócio-demográficos quanto ao desequilíbrio Supercomprometimento no Trabalho.

Na associação dos dados sócio-demográficos quanto ao desequilíbrio Supercomprometimento no Trabalho, conclui-se que estão mais propensos ao risco: os professores do sexo masculino, os professores que não responderam se fazem ou não tratamento psicológico e os que fazem tratamento psicológico, os professores que fazem tratamento psiquiátrico, os docentes que vivem sem parceiros – viúvos e solteiros, aqueles que atuam na área de ciências humanas, os que trabalham em regime integral, os doutores, os que têm idades até 30 anos e acima de 36 anos, os que têm tempo de serviço até 5

anos de trabalho e acima de 11 anos de trabalho e os professores que trabalham de 5 a 10 horas.

Os resultados obtidos estatisticamente através do teste qui-quadrado permite concluir que estatisticamente as variáveis gênero, idade, área de atuação, tempo de serviço, regime de trabalho, tratamento psicológico e tratamento psiquiátrico estão associadas ao desequilíbrio esforço e recompensa no trabalho, ou seja, estas variáveis podem interferir na geração do estresse no docente.

Já em relação ao supercomprometimento no trabalho os resultados do teste qui-quadrado permite concluir que estatisticamente as variáveis gênero, idade, área de atuação, título acadêmico, tempo de serviço e cultura ideal interferem no desequilíbrio podendo contribuir para a geração de um desequilíbrio advindo do alto compromisso do professor, com suas atividades laborais, o que pode ter como consequência uma interferência na sua qualidade de vida levando, se não administrado, ao possível sofrimento e adoecimento.

Os resultados estatísticos do teste t, permitiu concluir que o estresse não é causado pela diferença dos pontos da cultura real e ideal.

Recuperando-se o objetivo geral desta pesquisa que é a identificação da associação entre a cultura organizacional e estresse ocupacional em docentes das instituições privadas de ensino superior do município de Guarulhos.

Considerando-se, os resultados do teste de igualdade de médias ou teste t para as culturas real e Ideal, onde evidenciou-se que o estresse não é causado pela diferença dos pontos destas culturas.

Pode-se concluir, diante dos resultados que não há associação entre a cultura organizacional e o estresse ocupacional para amostra de docentes que responderam os questionários.

Já os resultados do teste qui-quadrado permitiu identificar uma associação entre a cultura ideal e o supercomprometimento, o que permite inferir que o professor que percebe a cultura como ideal, pode ter maior comprometimento com o trabalho, o que é positivo em termos de produtividade, porém se mal administrado pode provocar-lhe o sofrimento.

Considerando-se a associação entre as variáveis ERI e Culturas – real e ideal e ainda Supercomprometimento no trabalho e Culturas – real e ideal, que permitiu as conclusões já citadas anteriormente.

Associando esta situação às variáveis detectadas e destacadas anteriormente de supercomprometimento e desequilíbrio esforço e recompensa no trabalho, pode gerar sofrimento e, dependendo como o professor percebe e reage a esta situação, pode gerar o estresse, sendo este influenciado, em parte, pela cultura organizacional.

Os resultados demonstrados nesta pesquisa não podem ser generalizados, em razão da metodologia de pesquisa empregada, espelham a realidade da amostra pesquisada, mas devem instigar novos estudos sobre professores do ensino superior de outras instituições que tenham condições de trabalho similares.

Os resultados desta pesquisa podem ajudar a identificar fontes de estresse e, assim, os gestores de curso, reitores e mantenedores poderão criar medidas de prevenção e diminuir o estresse ocupacional nos professores que laboram em suas Instituições de Ensino.

O resultado apresentado nesta pesquisa possibilita que os responsáveis pelas Instituições de Ensino Superior do Município de Guarulhos avaliem a importância de terem professores mais descansados, motivados e satisfeitos com suas condições de trabalho, atenção esta, que pode ser atendida pela elaboração de políticas de Recursos Humanos que considerem os resultados deste estudo.

Conseqüentemente, ao levarem em consideração as particularidades dos professores e das condições de trabalho, promoverão melhor qualidade nos serviços prestados pela Instituição aos alunos, cumprindo eficazmente com a missão de educar.

REFERÊNCIAS

- ANTUNES, R.A. Apresentação. In: Lessa, S. **Trabalho e ser social**. Maceió:EUFC/EDUFAL, 1997.
- ARAÚJO, T.M.; GRAÇA, C.C.; ARAÚJO, E. **Estresse ocupacional e saúde: contribuições do Modelo Demanda-Controle**. Bahia, Ciência & Saúde Coletiva, v.8, n. 4, p. 991-1003, 2003.
- BARBOSA, L. **Cultura e empresas**. Rio de Janeiro: Jorge Zahar Ed., 2002.
- BERNSTORFF, V.H. A satisfação profissional e as influências da organização do trabalho. Anais do **XXXI EnANPAD 2007**, Rio de Janeiro, 2007.
- BRITO, K.M. **Múltiplos olhares sobre o bem-estar e o mal-estar docente em uma escola da rede municipal de Porto Alegre**. Dissertação (Mestrado em Educação) – Programa de Pós-graduação em Educação, PUC, Porto Alegre, RS, 2009.
- BRITO, M.S.T. Cultura, Qualidade e Profissionalização: o Compromisso do Ensino Técnico Superior In: QUELUZ, Ana Gracinda. **Educação sem Fronteiras: em Discussão o Ensino Superior**. São Paulo: Pioneira, 1996.
- CHAMON, E.M.Q.O. Cultura, Cultura Brasileira, Cultura Organizacional: Histórico, Definições e Modelos In: CHAMON, Edna Maria Querido de Oliveira. **Gestão e Comportamento Humano nas Organizações**. Rio de Janeiro: Brasport, 2007.
- CHAMON, E.M.Q.O. **Estresse e Estratégia de Enfrentamento: o uso da escala Toulousaine no Brasil**. Florianópolis, **Revista Psicologia – Organizações e Trabalho** (rPOT), v.6, n. 2, p.43-64, jul-dez. 2006. Disponível em: www.periodicos.ufsc.br/index.php/rpot/article/view/1108/7137.
- CODO, W.; SORATTO, L.; VASQUES-MENEZES, I. Saúde Mental e Trabalho In: ZANELLI, J.C. et al. **Psicologia, Organizações e Trabalho no Brasil**. Porto Alegre: Artmed, 2004.
- COLETA, D.; AUGUSTO, J.; FERREIRA, M. **Cultura organizacional e avaliação de instituições de educação superior: semelhanças e diferenças / Organizational**. São Paulo, **Psico USF**, v.12, n. 2, p. 227-237, jul-dez. 2007.
- COSTA, C.W.G.S. **Fatores Estressores no Ambiente de Trabalho Docente: uma investigação em uma universidade privada**. Dissertação (Mestrado em

Engenharia da Produção) – Programa de Engenharia da Produção da Universidade Federal do Rio Grande do Norte, Natal, RN, 2004.

DOLAN, S.L. **Estresse, Auto-Estima, Saúde e Trabalho**. Rio de Janeiro: Qualitymark, 2006.

ESTEVE, J.M. **O Mal-Estar Docente**. São Paulo: Edusc, 1999.

ESTRADA, R.J.S. **O processo do planejamento estratégico e a cultura organizacional das instituições públicas de ensino superior**. Universidade Federal de Santa Maria. Departamento de Engenharia Industrial; 2001. . Disponível em: <<http://www.enegep2001/tr72/0178.pdf>>. Acesso em: 11 jun. 2009.

FÁVERO, M. L. A. **A Universidade Brasileira em busca de sua identidade**. Petrópolis, RJ: Vozes, 1977.

FERRANDÉZ, J.T. Profissionalismo Docente In: LA TORRE, Saturnino de; BARRIOS, Oscar. **Curso de Formação para Educadores**. São Paulo: Madras, 2002.

FERREIRA A. I.; HILL, M. M. **Diferenças de cultura entre Instituições de Ensino Superior Público e Privado – um estudo de caso**. Lisboa, Psicologia, v.21, n. 1, 2007.

FERREIRA, M.C.; PACHECO, S; PINTO, N.M; FERNANDES, H.A; SILVA, A.P.C. O bem estar no trabalho e a predição a exaustão emocional. Anais do **XXXI EnANPAD 2007**, Rio de Janeiro, 2007.

FLEURY, M.T.L.; FISCHER, R.M. **Cultura e poder nas organizações**. 2.ed. São Paulo: Atlas, 1996.

FRANÇA, A.C.L.; RODRIGUES, A.L. **Stress e Trabalho: uma abordagem psicossomática**. São Paulo: Atlas, 1999.

FRANÇA, A.C.L.; RODRIGUES, A.L. **Stress e Trabalho: uma abordagem psicossomática**. 4.ed. São Paulo: Atlas, 2007.

FREITAS, M.E.; **Cultura organizacional: identidade, sedução e carisma**. 4.ed. Rio de Janeiro: FGV, 2005.

FIDELIS, G.J.; BANOV, M.R. **Gestão de Recursos Humanos: tradicional e estratégica**. São Paulo: Érica, 2006.

GASPARINI, S.M.; BARRETO, S.M.; ASSUNÇÃO, A.A. **O professor, as condições de trabalho e os efeitos sobre sua saúde**. São Paulo, Educação e Pesquisa, v.31, n. 2, p. 189-199, maio-ago. 2005.

GIL, A.C. **Como elaborar projetos de pesquisa**. 4 ed. São Paulo: Atlas, 2002.

HAIR, Jr, J. F. et al. **Fundamentos de Métodos de Pesquisa em Administração**. Porto Alegre: Bookman, 2005.

HOFSTEDE, G. **Culturas e organizações: compreender a nossa programação mental**. Lisboa: Edições Sílabo, 1991.

INOCENTE, N.J. et al. Estresse Ocupacional. In: Guilhardi, H.J. et al. **Sobre Comportamento e Cognição: Expondo a Variabilidade**, 1º Ed., Santo André, ESECTec Editores Associados, 2006.

INOCENTE, N.J.; HARDT, P.O.S. Estresse em Professores. **XII Encontro Latino-Americano de Iniciação Científica e VIII Encontro Latino Americano de Pós-Graduação – Universidade do Vale do Paraíba**. São José dos Campos - SP, 2008.

INOCENTE, N.J.; LUCENA, E.S. Estudo Exploratório Sobre Estresse Ocupacional. **XII Encontro Latino-Americano de Iniciação Científica e VIII Encontro Latino Americano de Pós-Graduação – Universidade do Vale do Paraíba**. São José dos Campos - SP, 2008.

INOCENTE, N.J. ; SANTOS, T.C.M., Cultura organizacional e a Avaliação do Estresse Ocupacional em Enfermeiros. In: Congresso Brasileiro de Psicologia Organizacional e do Trabalho, 2008, Florianópolis. Anais do **Congresso Brasileiro de Psicologia Organizacional e do Trabalho**, Florianópolis, 2008.

INOCENTE, N.J. **Síndrome de burnout em professores universitários do Vale do Paraíba**, (SP). 2005. 248 f. Tese (Doutorado em Ciências Médicas) – Programa de Pós-graduação da Faculdade de Ciências Médicas da Universidade Estadual de Campinas, Campinas, 2005.

_____. Estresse Ocupacional: Origem, Conceitos, Relações e Aplicações nas Organizações e no Trabalho In: CHAMON. **Gestão e Comportamento Humano nas Organizações**. Rio de Janeiro: Brasport, 2007.

Kinman, G.; Jones, F. Effort-reward imbalance and overcommitment: Predicting strain in academic employees in the United Kingdom. **International Journal of Stress Management** v.15, n. 4, p.381-395, Nov 2008.

LEITE, P.M. **Cultura Organizacional, Estresse Ocupacional e Queixas do sono: um estudo com funcionários de instituto de pesquisa do Vale do Paraíba**. Dissertação (Mestrado em Gestão e Desenvolvimento Regional) – Programa de Pós-graduação em Gestão e Desenvolvimento Regional, UNITAU, Taubaté, SP, 2009.

LIPP, M.E.N. **O stress do professor**. Campinas: Papirus, 2002.

_____. **Stress ao longo da vida**. São Paulo: Ícone, 2007.

_____. **O stress no Brasil: pesquisas avançadas**. Campinas/SP: Papirus, 2004.

_____. **Mecanismos Neurofisiológicos, do Stress: Teoria e Aplicações Clínicas**. São Paulo: Casa do Psicólogo, 2003.

_____. **Pesquisas sobre stress no Brasil: Saúde, ocupações e grupos de risco**. Campinas: Papirus, 1996.

MALHOTRA, N. K. **Pesquisa de Marketing: Uma orientação aplicada**. 3^o ed. Porto Alegre: Bookman, 2001.

MARCONI, M.A.; LAKATOS, E.M. **Técnicas de pesquisa**. 5 ed. São Paulo: Atlas, 2002.

_____. **Metodologia Científica**. 3 ed. São Paulo: Atlas, 2000.

_____. **Fundamentos de Metodologia Científica**. 3 ed. São Paulo: Atlas, 1991.

MARINHO, R.C. **Estresse Ocupacional e Estratégias de Enfrentamento e Síndrome de Burnout: um estudo em hospital privado**. Dissertação (Mestrado em Gestão e Desenvolvimento Regional) – Programa de Pós-graduação em Gestão e Desenvolvimento Regional, UNITAU, Taubaté, SP, 2005.

MELEIRO, A.M.A.S. O stress do professor In: LIPP. **O Stress do Professor**. Campinas: Papirus, 2002.

MELO, M.B.F.V. de. **Influencia da cultura organizacional no sistema de gestão da segurança e saúde no trabalho em empresas construtoras**. 2001. 180 f. Tese (Doutorado em Engenharia de Produção) – Programa de Pós-graduação em Engenharia de Produção, UFSC, Florianópolis, 2001.

Disponível em: <<http://www.tede.ufsc.br/teses/peps3424.pdf>>. Acesso em: 08 jan. 2009.

MENDES, A.M.; CRUZ, R.M. Trabalho e Saúde no Contexto Organizacional: Vicissitudes Teóricas In: TAMAYO, Álvaro. et al. **Cultura e Saúde nas Organizações**. Porto Alegre: Artmed, 2004.

MORGAN, G. **Imagens da Organização**. São Paulo: Atlas, 1996.

NOGUEIRA, J.D. **O prolongamento da jornada de trabalho e a dupla subordinação contemporânea: estudo junto aos trabalhadores da iniciativa privada em educação da cidade de pelotas**, RS. 2007. 137f. Tese (Doutorado em Assistência Social) – Programa de Pós-graduação em Serviço Social, PUC-RS, Porto Alegre, 2007. Disponível em: <<http://www.ibict.br/>>. Acesso em: 31 mar. 2008.

NÓVOA, A. **Profissão Professor**. Porto, Portugal: Porto, 1995-a.

NÓVOA, A. **Vidas de Professores**. Porto, Portugal: Porto, 1995-b.

PAZ, M.G.T. Poder e Saúde Organizacional In: TAMAYO, A. et al. **Cultura e Saúde nas Organizações**. Porto Alegre: Artmed, 2004.

PAZ, M.G.T.; TAMAYO, A. Perfil cultural das Organizações In: TAMAYO, A. et al. **Cultura e Saúde nas Organizações**. Porto Alegre: Artmed, 2004.

PERIOTTO, A.J.; BUSANELO, E.C. Mensuração da cultura organizacional – identificação de focos de resistência ao ambiente voltado para o empreendedorismo. Anais do **Congresso Nacional de Empreendedorismo**, Florianópolis, 2003.

RICHARDSON, R.J. et al. **Pesquisa social: métodos e técnicas**. São Paulo: Atlas, 1999.

ROCHA, A.M.F.; SILVA, F.P. **Cultura organizacional em instituições de ensino superior: uma visão discente**. Rio de Janeiro, 2005. Disponível em: <<http://www.ead.fea.usp.br/11semead/resultado/trabalhospdf/932.pdf>>. Acesso em: 11 jun. 2009.

RODRIGUES, J.L.K. **Reflexões sobre o docente no ensino superior brasileiro**. Rio de Janeiro: Corifeu, 2006.

ROSSO, M.J.U; SANTOS, N.M.B.F. **Desvendando a cultura organizacional em instituições de ensino superior**. São Paulo, Administração em diálogo, v.31, n. 6. 2004. Disponível em:

<<http://revistas.pucsp.br/index.php/rad/article/view/674>>. Acesso em: 11 jun. 2009.

_____. **Um estudo de cultura organizacional em Instituições de Ensino Superior, (SP)**. 2004. Tese (Doutorado em Ciências Sociais) – Programa de Pós-graduação da Pontifícia Universidade Católica, São Paulo, 2004.

_____. **Cultura Organizacional: uma proposta metodológica**. Lorena, SP: Stiliano, 2000.

SANTOS, A.F; JÚNIOR, A.A. Estresse e Estratégias de enfrentamento em Mestrados de Ciências da Saúde. **Psicologia: reflexão e crítica**. Universidade Federal de Sergipe, 2007.

SANTOS, O.A.S.G. **Estresse e estratégias de enfrentamento: um estudo de caso no setor socioproductivo**. 2007. 172 f. Dissertação (Mestrado em Gestão e Desenvolvimento Regional) – Programa de Pós-graduação em Gestão e Desenvolvimento Regional, UNITAU, Taubaté, SP, 2007.

SANTOS, N.M.B.F. **Cultura e desempenho organizacional: um estudo empírico em empresas brasileiras do setor têxtil**. Curitiba, Administração contemporânea, v.2, n. 1, jan-abr. 1998.

_____. **Cultura organizacional e desempenho: pesquisa, teoria e aplicação**. Lorena: Stiliano. 2000.

SANTOS, T.C.M.M. **Estresse Ocupacional em Enfermeiros da Região do Vale do Paraíba Paulista**. 2008. 189f. Dissertação (Mestrado em Gestão e Desenvolvimento Regional) – Programa de Pós-graduação em Gestão e Desenvolvimento Regional, UNITAU, Taubaté, SP, 2008.

SANTOS, T.C.M.M.; INOCENTE, N. J.; CHAMON E.M.Q.O. **Cultura Organizacional das Instituições de Saúde do Vale do Paraíba Paulista**. São Paulo, Revista de Enfermagem UFPE On Line, v.2, n. 3. 2009.

SCHEIN, E.H. **Guia de sobrevivência da cultura corporativa**. Rio de Janeiro: José Olympio, 2001.

SELYE, H. **Stress a tensão da vida**. Trad. Frederico Branco. 2. ed. São Paulo: Ibrasa, 1956.

SIEGRIST, J. et al. The measurement of effort-reward imbalance at work: European comparisons. **Social Science e Medicine**, v.58, p.1483-1499, 2004.

SILVA, N.; ZANELLI, J.C. Cultura Organizacional In: ZANELLI, J.C.; ANDRADE, J.E.B.A; BASTOS, A.V.B. **Psicologia, Organizações e Trabalho no Brasil**. São Paulo: Artmed, 2004.

SPITZER, S.; BLANK, M.; SCHEUCH, K. Predictors of work ability in occupations with psychological stress. Dresden. **Technical University of Dresden, Institute and Clinic of Occupational and Social Medicine**, v.74, Jun 2008.

TAMAYO, A.; LIMA, D.; SILVA, A.V. Clima Organizacional e Estresse no Trabalho In: TAMAYO, A. et al. **Cultura e Saúde nas Organizações**. Porto Alegre: Artmed, 2004.

TAMAYO, A. et al. **Cultura e Saúde nas Organizações**. Porto Alegre: Artmed, 2004.

TARIFA, M.R. **Cultura e comportamento organizacional nas práticas de controladoria empresarial: um estudo de caso em uma companhia de café solúvel do norte do Paraná**. Londrina, Revista FAE, v.9, n. 1. 2002. Disponível em: <<http://rev.fae.v9.n1.02/francisco/eugênio.pdf>>. Acesso em: 11 jun. 2009.

TEIXEIRA, A. **Ensino Superior no Brasil: Análise e Interpretação de sua Evolução até 1969**. Rio de Janeiro: Editora FGV, 1989.

VICENTINI, J.M. **Cultura organizacional e a manifestação de burnout em profissionais de saúde mental**. 2008. 161 f. Dissertação (Mestrado em Gestão e Desenvolvimento Regional) – Programa de Pós-graduação em Gestão e Desenvolvimento Regional, UNITAU, Taubaté, SP, 2008.

WITTER, G.P. Produção científica e estresse do professor In: LIPP. **O Stress do Professor**. Campinas: Papyrus, 2002.

APÊNDICE**APÊNDICE A – Carta de Apresentação**

Taubaté,..... de.....de.....

De: Prof. Dr. _____
Coordenador Geral - PPGAAo: Sr.
Função.....
Empresa:.....
Endereço:.....

Prezado Senhor

O Sr. _____, regularmente inscrito no curso de Mestrado em Gestão e Desenvolvimento Regional desta Universidade, desenvolve uma dissertação de mestrado na área de Recursos Socioprodutivos. Sua proposta de trabalho intitula-se "_____".

Tratando-se de pesquisa eminentemente aplicada, gostaria de solicitar a colaboração de V.S., no sentido de conceder ao Sr. _____ autorização para realização de pesquisa de campo quantitativa. Tais informações serão utilizadas tão-somente para fins acadêmicos.

Se V.S. considerar necessário ou conveniente, o nome e qualquer outra forma de identificação dessa empresa poderão ser omitidos, no manuscrito final da dissertação.

Atenciosamente,

Prof. Dr. _____

Coordenador Geral

Programa de Pós-Graduação em Administração

APÊNDICE B - Termo de Autorização da Instituição

Autorizo o Sr. _____,
regularmente inscrito no curso de Mestrado em Gestão e Desenvolvimento
Regional desta Universidade, a realizar a pesquisa intitulada
“_____”, nesta entidade.

Fui informado de que será assegurado o anonimato da Instituição e dos
professores.

Atenciosamente.

Nome da Instituição:

Nome, cargo e assinatura do representante legal da Instituição.

Guarulhos, ____ de _____ de ____.

APÊNDICE C - Termo de Consentimento Livre e Esclarecido

Esta pesquisa está sendo realizada por aluno do Programa de Pós-Graduação em Administração (PPGA) da Universidade de Taubaté. O tema da pesquisa é " _____ "

Seu objetivo é investigar o estresse ocupacional com docentes das Instituições de Ensino Superior do Município de Guarulhos. Os resultados desta pesquisa serão utilizados apenas para fins acadêmicos.

Seguindo os preceitos éticos, informamos que sua participação será absolutamente sigilosa, não constando seu nome ou qualquer outro dado referente a sua pessoa que possa identificá-lo, no relatório final ou em qualquer publicação posterior, sobre esta pesquisa. Pela natureza da pesquisa, sua participação não acarretará qualquer dano a sua pessoa.

Você tem total liberdade para recusar sua participação, assim como para solicitar a exclusão de seus dados, retirando seu consentimento sem qualquer penalidade ou prejuízo, quando assim o desejar.

Agradeço sua participação, enfatizando que esta pesquisa contribui para a formação e para a construção de conhecimento atual nesta área.

Taubaté, de de

 Profa. Dra. _____
 Orientadora da Pesquisa

Tendo ciência das informações contidas neste Termo de Consentimento Livre e Esclarecido, eu _____, portador da cédula de identidade nº _____ autorizo a utilização, nesta pesquisa, dos dados por mim fornecidos.

 Assinatura Taubaté, __ / __ / _____