

A administração pública e seus agentes estressores no trabalho do ensino superior: Um relato da experiência da UEPB

Maria Jennyfer Candeia Limeira¹

Jimmy de Almeida Lélis²

Resumo

O estresse no ambiente de trabalho é um tema que vem ganhando bastante proporção nos últimos anos, na medida em que se tem mais acesso as informações, as empresas precisam buscar desenvolver cada vez melhor suas atividades, de forma que não haja grande aumento de custos e gastos da organização, assim buscam mais e o melhor de seus funcionários para que os objetivos sejam alcançados e principalmente que seus clientes estejam satisfeitos, assim, surgem às doenças no ambiente de trabalho sendo o estresse a que têm se destacado cada vez mais entre os trabalhadores. O presente artigo tem como objetivo, analisar os agentes estressores dos colaboradores das coordenações de cursos do campus VII da Universidade Estadual da Paraíba na cidade de Patos – PB. Para tanto, foi feita uma pesquisa bibliográfica para um melhor entendimento acerca do tema exposto. Além disso, realizou-se um estudo de caso através de um questionário aplicado aos coordenadores dos cursos de matemática, física, computação e administração do campus VII da UEPB. Como Resultado, a pesquisa destaca a relação da qualidade de vida no ambiente de trabalho com o estresse ocupacional e alguns dos fatores que são causadores de estresse nos coordenadores bem como no ambiente de trabalho dos mesmos, sendo alguns deles, sobrecarga de trabalho, alta burocracia e centralização.

Palavras-chave: Estresse. Agentes estressores. Qualidade de vida. Administração Pública.

Abstract

As information is more accessed, companies must seek to improve their activities so that there is not a great increase in the costs and expenses of the organization, so they look for more and the best of their employees so that the objectives are achieved and mainly that their clients are satisfied, thus, they arise to the diseases in the work environment being the stress to which they have been highlighted more and more among the workers. The objective of this article is to analyze the stressor agents of the Coordinators of campus VII courses at the State University of Paraíba in the city of Patos - PB. For this purpose, a bibliographical research was done to better understand the subject. In addition, a case study was conducted through a questionnaire applied to the coordinators of the Mathematics, Physics, Computing and Administration courses at UEPB's VII campus. As a result, the research highlights the relationship of the quality of life in the work environment with occupational stress and some of the factors that cause stress in the coordinators as well as in their work environment, some of them, work overload, high bureaucracy and centralization.

Keywords: Stress. Stressors. Quality of life. Public administration.

¹ Aluna do Curso de Especialização em Gestão Pública (IFPB).

² Professor orientador e pesquisador (IFPB).

1 Introdução

O mundo é movido por mudanças, a humanidade muda a todo instante, pensamentos, ações, decisões são moldadas de acordo com as necessidades e o contexto em que um determinado ser ou grupo está inserido. Antigamente as necessidades das pessoas eram menores, o ser humano praticamente trabalhava apenas para conseguir ganhar o suficiente para sobreviver, com o passar do tempo, com as evoluções que o mundo veio passando e principalmente com os avanços tecnológicos, as necessidades do ser humano passaram a ser outras e foram aumentando cada vez mais. Ganhar para somente se sustentar já não era mais o suficiente (NAKAGAMI, 2015).

O ser humano passou a sentir uma vontade incessante de adquirir conhecimento, de querer se superar e estar sempre à frente de algo ou alguém, isto é, o homem passou a ser competitivo e ambicioso. Com as organizações não é diferente, antes as pessoas se moldavam as empresas, buscavam suprir suas necessidades através do que se era oferecido, hoje tal fato acontece dos dois lados, tanto as empresas precisam se moldar ao ambiente em que estão inseridas como as pessoas precisam se moldar para conseguir seus objetivos. A procura por melhores empregos e a estabilidade financeira passou a ser algo primordial na vida social do indivíduo (SILVA, 2013).

Com o aumento da competitividade entre as empresas, as mesmas passaram a buscar melhorar seus processos na tentativa de não perder espaço no mercado de trabalho. De certa forma, tal ação tem um lado positivo uma vez que, para melhorar suas atividades as mesmas precisam investir mais, tanto no seu produto/serviço, como nas condições de trabalho de seus funcionários, existe mais dedicação e conseqüentemente os clientes ficam mais satisfeitos com o que adquirem.

Mas, existe também o lado negativo, empresas que investem mais em seus processos e nas condições de trabalho de seus funcionários acabam cobrando e exigindo mais dos mesmos e isso muitas vezes não é feito de forma sadia. Diante de grandes investimentos e cobranças os funcionários se veem obrigados a

se dedicarem mais a empresa, passam mais tempo do que devem no trabalho, fazem horas extras, muitas vezes sem receber a remuneração por essas horas a mais, ou simplesmente não são reconhecidos pelos seus esforços.

Dessa forma surge o estresse no ambiente de trabalho, o estresse apresenta uma série de malefícios a saúde humana, tais como, hipertensão, depressão, fadiga, gastrite, doenças cardiovasculares, insônia, dores de cabeça, entre outras. Um funcionário estressado tende a ter um índice de produtividade menor, atrasa seus serviços e a empresa como um todo, comete erros com maior frequência, pois, se torna menos concentrado no seu trabalho, tendo em vista a sensação de desconforto que o estresse gera (BURD, 2018).

Além disso, questões pessoais, horas e horas no trânsito, conflitos com pessoas da equipe, com o chefe, ou até mesmo problemas com a política e cultura da empresa, muitas vezes, agravam o estresse e a pressão que o funcionário vem sentindo, ou são a causa do problema. Manter-se paciente e ter uma boa qualidade de vida no trabalho não é algo fácil, pois o cotidiano bem como o cenário e a rotina em que o indivíduo está inserido pode afetar de maneira negativa no desenvolvimento do ser humano, tanto fisicamente quanto psicologicamente.

É necessário que as empresas busquem conhecer cada funcionário, bem como, a vida de cada um deles, cada pessoa reage de uma forma diferente a um determinado estímulo, muitas vezes uma regra da empresa que foi bem aceita por um funcionário é mal vista por outro, o que pode gerar um conflito interno, frustrações e estresse, além disso, as empresas precisam oferecer um ambiente de trabalho agradável, metas mensuráveis e possíveis de alcançar, remunerações corretas, dentre outros incentivos para que seus colaboradores se mantenham satisfeitos e conseqüentemente contribuam da forma correta para o crescimento da empresa. A busca pela diminuição do estresse no ambiente de trabalho é um desafio a ser superado que envolve empregados e empregadores, melhores condições de trabalho, comprometimento do

funcionário com suas atividades, diálogo entre patrão e empregado, são ações fundamentais para que isso ocorra.

Segundo dados da Associação Internacional do Controle do Estresse (ISMA-BR), nove em cada dez brasileiros apresentam sintomas de ansiedade, o país é o segundo com maior nível de estresse entre trabalhadores. O estresse é causado principalmente no ambiente de trabalho, levando ao esgotamento mental e físico do indivíduo. Os transtornos mentais e emocionais têm afastado cada vez mais trabalhadores de seus serviços os deixando vulneráveis a outras doenças graves, correndo até mesmo o risco de morte (ISMA-BR, 2018).

De acordo com a Organização Mundial de Saúde, no Brasil, um estudo sobre afastamento devido a acidentes e doenças ocupacionais descobriu que 14% dos benefícios anuais de saúde foram relacionados a transtornos mentais (OMS, 2018). Assim, ganham cada vez mais relevância e importância às discursões sobre estresse no ambiente de trabalho, no sentido de tentar buscar soluções que resolvam os conflitos entre as empresas como para os seus colaboradores, achando um equilíbrio e meios que ajudem o desenvolvimento e crescimento de ambas as partes, sem a exploração e/ou exaustão de nenhuma delas.

Considerando o contexto descrito, foi formulado o seguinte problema de pesquisa: *Como se configura os agentes estressores dos colaboradores das coordenações de cursos do campus VII da Universidade Estadual da Paraíba na cidade de Patos – PB?* Desta forma, esta pesquisa tem como objetivo geral - *analisar os agentes estressores dos colaboradores das Coordenações de cursos do campus VII da Universidade Estadual da Paraíba na cidade de Patos – PB.*

A pesquisa se justifica para a sociedade uma vez que, os membros da mesma enquanto funcionários de empresas, possam estar mais atentos aos seus direitos e deveres, bem como, ter o melhor conhecimento de todos os malefícios que o estresse no trabalho ou fora dele pode ocasionar, e busquem em conjunto, alternativas que diminuam os fatores causadores de estresse no ambiente de trabalho.

Para a academia o trabalho tem grande relevância no sentido de que a mesma, é também, em sua totalidade uma organização e

possui relações entre funcionários, alunos e superiores, onde existem muitas vezes situações de estresse e insatisfação, dessa forma, a pesquisa ajuda o âmbito institucional na compreensão e visão da mesma, incentivando-a a buscar através de estudos diminuir os atritos existentes entre seus membros.

No que diz respeito à organização, a pesquisa serve como um feedback para que a mesma busque identificar seus pontos positivos e negativos e assim melhorar suas relações de trabalho podendo então proporcionar uma qualidade de vida no trabalho cada vez melhor e mais satisfatória para os seus colaboradores.

Por fim, para o pesquisador o trabalho serve de visão para um futuro próximo, pois como estudante consegue obter um melhor entendimento dos problemas gerados pelo estresse existentes nas organizações.

2. Metodologia

A presente pesquisa caracteriza-se, quanto a sua natureza como sendo uma pesquisa aplicada. Para Prodanov e Freitas, (2013), tal pesquisa objetiva gerar conhecimentos para aplicação prática, dirigidos à solução de problemas específicos, envolve verdades e interesses locais.

Quanto à abordagem, a pesquisa se caracteriza por ser um estudo quali-quantitativo, segundo Richardson (2015) o método quantitativo caracteriza-se pelo emprego da quantificação, tanto nas modalidades de coleta de informações, quanto no tratamento delas por meio de técnicas estatísticas, desde as mais simples quanto as mais complexas. Já o qualitativo se difere por não empregar um método instrumental estatístico como base do processo de análise de um problema.

Quanto aos seus objetivos, configura-se sendo uma pesquisa do tipo, descritiva e explicativa, onde para Gil (2008) a pesquisa descritiva tem o objetivo de descrever as características de uma determinada população ou fenômeno ou estabelecer relações entre variáveis. Já a pesquisa explicativa tem como objetivo central identificar os fatores que determinam ou que contribuem para a ocorrência dos fenômenos, aprofundando assim o conhecimento da realidade, de uma

forma mais precisa, porque explica a razão, o porquê das coisas.

Quanto aos procedimentos técnicos, se caracteriza como sendo uma pesquisa bibliográfica, pesquisa de campo e um estudo de caso, segundo Gil (2008) a pesquisa bibliográfica é desenvolvida a partir de material já elaborado, tendo como base principalmente livros e artigos científicos. Já a pesquisa de campo, é aquela utilizada com o objetivo de conseguir informações a respeito de um problema ou hipótese, para o qual se procura uma resposta ou uma comprovação. O estudo de caso por sua vez, segundo Gil, (2008) é caracterizado pelo estudo profundo de um ou de poucos objetos, de maneira a permitir o seu conhecimento amplo e detalhado.

Quanto ao método, à pesquisa caracteriza-se por utilizar o método indutivo, de acordo com Marconi e Lakatos, (2003) tal método caracteriza-se por observar e analisar os fenômenos na tentativa de descobrir as causas de suas manifestações, além disso, busca descobrir e entender as relações entre esses fenômenos.

Em relação à coleta de dados, a pesquisa foi realizada através de contato direto por meio de amostragem não probabilística sendo intencional por meio de observação e aplicação de um questionário fechado. A amostra representa uma parcela convenientemente selecionada do universo (população), dessa forma, é um subconjunto do universo. A observação por sua vez busca conseguir informações e utiliza os sentidos na obtenção de determinados aspectos da realidade, ajudando assim o pesquisador a identificar e a obter provas a respeito de aspectos que orientam o comportamento do indivíduo de forma que o mesmo não perceba. Por fim, o questionário se caracteriza como um instrumento, constituído por uma série ordenada de perguntas, que devem ser respondidas por escrito e sem a presença do entrevistador. (MARCONI; LAKATOS, 2003).

3 Referencial teórico

3.1 Estresse *versus* estresse no ambiente de trabalho

O estresse está presente em várias situações do dia a dia, atividades desenvolvidas no cotidiano geram muitas vezes uma grande ansiedade nas pessoas, que passam a ficarem estressadas diante de algo desconhecido ou de uma situação que não conseguem controlar.

Com as organizações tal fator funciona da mesma forma, uma vez que são as pessoas que formam o todo da empresa, isto é, o bom desenvolvimento das atividades e processos dentro da organização, bem como seu planejamento e alcance de objetivos depende da saúde e bem-estar de cada funcionário.

Administrar uma vida familiar ou uma vida profissional não é nada fácil e administrar as duas realidades ao mesmo tempo, tão pouco. Por muitas vezes, uma realidade acaba por refletir de forma negativa na outra, o indivíduo por estar sobrecarregado acaba não conseguindo separar a vida profissional da vida pessoal, o estresse toma o controle da situação, gerando grandes problemas para o indivíduo, para as pessoas que os rodeiam e consequentemente para a empresa.

O termo *estresse* foi utilizado pela primeira vez por Hans Selye em 1926, que identificou o estresse como uma síndrome, que se desenvolvia através da falta de adaptação do indivíduo a determinadas condições e situações vivenciadas, onde fontes geradores de estresse causam uma resposta orgânica, causando assim uma defesa generalizada do corpo (PIEDADE; SANTOS, 2012).

De acordo com Pinto e Panini (2000), Selye afirmou que, o estresse se refere a uma síndrome geral de adaptação do organismo, constituída de reações fisiológicas adaptativas a ameaças ambientais, que ocorrem nas fases de alarme, resistência e esgotamento.

Pessoas que sofrem de estresse passam por diversas dificuldades no seu dia a dia, como falta de concentração e depressão, além de apresentarem doenças como, hipertensão, insônia, gastrites, doenças cardiovasculares entre outras, o estresse afeta as funções fisiológicas, é uma resposta do corpo a um agente estressor externo (PIEDADE; SANTOS, 2012).

Segundo Silva, (2000, p. 1) “a medida que o indivíduo está inserido no contexto organizacional, está sujeito a diferentes variáveis que afetam diretamente o seu trabalho. Atualmente, existe uma preocupação

na saúde do indivíduo neste contexto, pois se relaciona, principalmente, com a produtividade da empresa”.

Para as empresas um dos principais pontos negativos do estresse é a perda da produtividade dos colaboradores e consequentemente a perda da sua receita e clientes, uma vez que, o estresse gera atraso na entrega de projetos, acidentes de trabalho, maior rotatividade de funcionários e aumento dos custos da empresa. (SILVA, 2010).

As mudanças inesperadas no ambiente social do indivíduo causam estresse, pois são situações que a pessoa não esperava passar naquele momento, e até mesmo a falta de mudanças no ambiente de trabalho, ou seja, a pessoa não tem perspectiva nenhuma de progredir, também podem causar o estresse (SAVÓIA, 1990, p. 1 apud SÉPE 2011, p. 26).

Dessa forma, o estresse ocupacional acaba surgindo através das grandes exigências do homem para com o trabalho, ou seja, a desigualdade entre as demandas existentes no trabalho e a capacidade de o trabalhador conseguir geri-las. Além disso, muitas vezes o trabalhador é obrigado a realizar atividades que estão fora do ambiente de trabalho, como por exemplo, atividades relacionadas à vida pessoal de seus patrões, o que gera grande estresse e insatisfação.

De acordo com Silva (2010, p.18): Para que o trabalhador tenha o controle sobre suas condições de saúde é necessário que suas necessidades básicas sejam atendidas tanto no trabalho como em função do que este mesmo trabalho pode oferecer a sua vida privada.

Para Genuíno et. al. (2010, 2:1-9, apud Prado, 2015) “o termo estressor ocupacional designa estímulos que são gerados no trabalho e têm consequências físicas ou psicológicas negativas para um maior número de indivíduos expostos a eles”. Assim, o agente estressor existente em um ambiente pode causar danos a um ou mais de um indivíduo ao mesmo tempo, além disso, o estresse se forma a partir de um grupo de

fatores, condições físicas, ou seja, relacionadas ao desgaste do corpo, condições mentais, relacionadas ao desgaste emocional e intelectual do indivíduo e social, a forma como o indivíduo irá reagir com o seu meio diante daquela situação de estresse.

Os agentes estressores no ambiente de trabalho podem ser percebidos de forma igual por várias pessoas ou de forma diferente por cada indivíduo presente naquele contexto, isso depende das aspirações, necessidade, personalidade e subjetividade de cada pessoa. Alguns agentes estão ligados ao ambiente de trabalho em si, são eles: iluminação, ruídos, estrutura física, material de trabalho, outros estão ligados ao trabalho e o que ele oferece, como salário e benefícios, por fim existem aqueles ligados ao comportamento das pessoas.

Pinto e Panini (2000) baseados em pesquisas, apontam alguns agentes estressores no ambiente de trabalho, dos quais se destacam: falta de subsídios fundamentais para decisões, ou seja, muitas vezes os funcionários se veem presos a uma determinada situação por não terem condições materiais ou informações necessárias para resolverem um determinado problema; ambiente tenso, inseguro ou de medo, gerado pela própria organização na tentativa de que, se produza mais diante da cobrança; correlação inadequada entre responsabilidade e salário, quando o salário que o funcionário recebe é inferior as atividades que ele desenvolve; critérios de promoção nem sempre baseados na competência, ou seja, pessoas que são promovidas ou beneficiadas por algum vínculo efetivo com o empregador ou gerente e não pelo trabalho e competências que vem desenvolvendo na organização; a incoerência, isto é, falta de lógica nas decisões, autoridade não compatível com a responsabilidade, ou seja, gerentes que mandam em seus funcionários com autoridade acessiva, se aproveitando do cargo para se fazerem superiores aos demais, e por fim, a não participação dos funcionários nas decisões referentes ao setor em que trabalham.

3.2 Qualidade de vida no trabalho e o trabalho com a qualidade de vida

A qualidade de vida no trabalho, cada vez mais, vem sendo discutida por várias empresas e trabalhadores, além de ser tema de

muitas pesquisas. A mesma se tornou uma peça fundamental para o desenvolvimento de muitas organizações, a busca pela a qualidade dos produtos/serviços prestados, bem como a produtividade, competitividade e um bom espaço no mercado de trabalho, são hoje, fatores totalmente ligados às condições de trabalho dadas aos funcionários de diversas empresas.

De acordo com França (2004, p.32) "na última década a qualidade de vida no trabalho das empresas ascendeu, de forma gradativa e sistemática, de características essencialmente operacionais e legisladas para ações corporativas estratégicas".

As organizações antes se remetiam aos seus funcionários como se fossem propriedades da empresa. Com o passar dos anos, essas relações de troca foram mudando, os direitos dados aos trabalhadores começaram a vigorar com mais força e os mesmos passaram a lutar por tais direitos. Os empregadores passaram a entender que não só os funcionários necessitavam da empresa, mas que ela também necessitava de seus colaboradores para assim crescer e se manter no mercado.

Para Castro (2015, p.3):

[...] a qualidade de vida no trabalho afeta atitudes pessoais e comportamentos importantes para a produtividade individual, tais como motivação para o trabalho, a adaptabilidade de mudança no ambiente de trabalho, criatividade e vontade de inovar, de aceitar mudanças.

Dessa forma, passou-se a investir mais e melhor em ações que motivassem os funcionários a quererem crescer junto à organização. Diferente do que muitas empresas acreditavam e ainda acreditam, a qualidade de vida no trabalho não está somente ligada a um bom salário, o indivíduo para se sentir bem no ambiente de trabalho busca principalmente sua satisfação profissional e conseqüentemente o desenvolvimento de suas habilidades, conhecimentos e carreira.

A qualidade de vida fundamenta-se não só em questões relacionadas a organização, mas também ao conhecimento das pessoas envolvidas no negócio, ao estilo de

vida de cada um, cabe a empresa reconhecer as competências de cada colaborador e buscar uni-las através de um sistema de gestão eficiente, ressaltando assim o lado humano da organização (FRANÇA, 2004).

Dessa forma, cabe ao gestor saber identificar as aspirações e necessidades de cada colaborador, para assim, buscar criar, oportunidades e ações que ajudem no desenvolvimento profissional de cada empregado, isso possibilitará uma diminuição de tensões, estresse, além de uma maior interação positiva entre os dois, funcionário e patrão, e conseqüentemente um maior engajamento e disposição por parte do funcionário em crescer junto a empresa.

Chiavenato (2004) destaca em sua abordagem sobre, administração por objetivos, que, para um bom alcance dos objetivos da empresa, o gerente deve se comprometer em proporcionar, apoio direção e os recursos necessários, para que os funcionários possam desenvolver suas atividades de forma mais eficiente.

Assim, cabe a empresa o fornecimento de ferramentas, equipamentos, maquinários, treinamentos adequados para que os funcionários possam trabalhar de forma mais correta e satisfeita, como também cabe ao funcionário saber zelar por todos os equipamentos fornecidos pela a empresa, gerando assim, o bom desenvolvimento das atividades organizacionais.

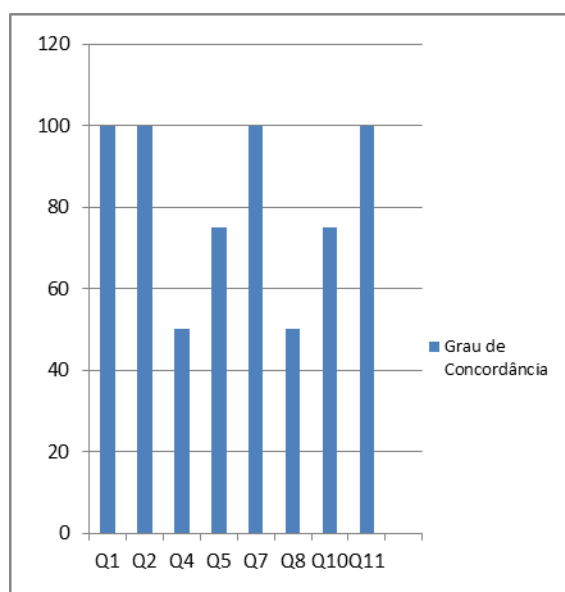
Gonçalves, Gutierrez, Vilarta (2005) destacam a importância de uma política de qualidade de vida na empresa e como a mesma visa promover melhores condições no ambiente de trabalho, a partir da empresa em sua totalidade e em todas as esferas, física, mental, emocional e psicológica, que envolve funcionários e organização.

4. Análise dos dados

A pesquisa foi realizada através de um questionário fechado aplicado aos coordenadores dos cursos Licenciatura em Física, Bacharelado em Administração, Licenciatura em Matemática, Bacharelado em Ciências da Computação do campus VII da Universidade Estadual da Paraíba, totalizando uma amostra de quatro respondentes. Os entrevistados são homens e mulheres com grau de escolaridade entre mestrado 25% e

doutorado 75% e trabalham na instituição a mais de três anos e exercem como função, além dos cargos de coordenadores de curso, os cargos de gerência, chefia e supervisão nos seus respectivos setores. A carga horária de trabalho varia entre 12 e 18 horas por dia.

Gráfico 1 – Quanto à percepção dos agentes estressores organizacionais (visão gestor)



Fonte: Pesquisa direta, 2018.

Diante do exposto no primeiro gráfico, constataram-se as seguintes conclusões: para a Q1, no que diz respeito ao desenvolvimento de atividades que sejam somente de competência dos mesmos, os coordenadores concordam com determinada afirmação, mas, apesar disso, ressaltam que não é uma realidade da organização existindo assim uma sobrecarga de trabalho, mesmo assim houve 100% de concordância entre os coordenadores.

Na Q2, no que se refere à comunicação entre o gestor e sua equipe houve 100% de concordância onde não foram destacadas falhas nesse quesito.

Na Q4, onde foi ressaltada a importância da integração das competências dos trabalhadores houve 50% de concordância, uma vez que os mesmos enxergam tal ação como algo importante, mas, que infelizmente é algo que não se faz presente na instituição.

Na Q5 onde é ressaltada a modificação da cultura e política organizacional, 75% concordaram, e 25% discordaram do exposto na assertiva.

A Q7 expôs as dificuldades e

ineficiência que a falta de planejamento em relação aos recursos utilizados pode trazer para a instituição, 100% dos coordenadores concordaram com a assertiva.

Na Q8 no que diz respeito a padronização das rotinas dos colaboradores, a diminuição dos índices de rotatividades de colaboradores e a participação efetiva dos funcionários nas tomadas de decisão, 50% concordaram e os outros 50% discordaram do exposto na assertiva, isso se dá pelo fato de, apesar de existir uma participação dos coordenadores no que se refere as decisões da organização, os mesmos não tem autonomia para tomarem decisões sozinhos, além disso, não existe padronização das rotinas dos colaboradores, o que se dá também pelo fato de a instituição ter uma alta rotatividade de funcionários.

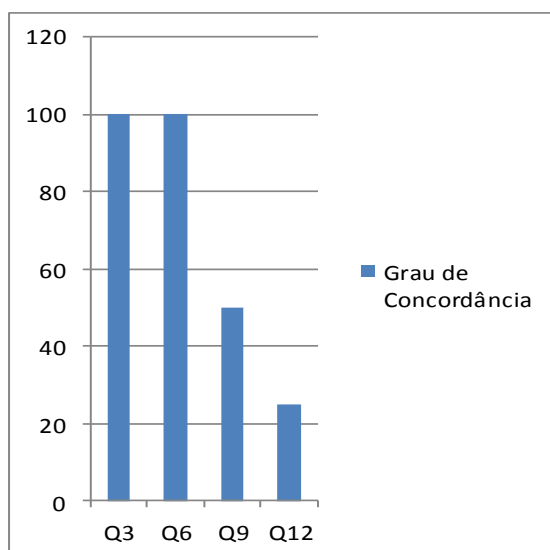
A Q10 se referiu aos pontos negativos do compartilhamento do ambiente de trabalho, onde, 75% concordaram e 25% discordaram, o compartilhamento do ambiente de trabalho na instituição ainda é visto por alguns dos coordenadores como algo negativo, uma vez que, existem poucas salas para o desenvolvimento das atividades, o que gera também a inexistência de departamentos.

Por fim, para a Q11 que se referiu aos ruídos no ambiente de trabalho, 100% dos coordenadores concordaram com a assertiva.

Segundo Silva, (2000, p. 1) “a medida que o indivíduo está inserido no contexto organizacional, está sujeito a diferentes variáveis que afetam diretamente o seu trabalho. Atualmente, existe uma preocupação na saúde do indivíduo neste contexto, pois se relaciona, principalmente, com a produtividade da empresa”.

Dessa forma, a sobrecarga de trabalho afeta o indivíduo de forma negativa, pois muitas vezes o mesmo é submetido a desenvolver atividades que não faz parte de seu cotidiano, mudanças e responsabilidades repentinas que lhes são atribuídas e que acabam causando estresse e ansiedade, isso afeta a produtividade e rendimento do funcionário. Outro ponto a ser destacado é a falta de importância dada pela instituição ao desenvolvimento de competências dos seus colaboradores, gerando-nos insatisfação e falta de perspectiva de crescimento.

Gráfico 2 – Quanto à ação dos agentes estressores organizacionais (visão gestor)



Fonte: Pesquisa direta, 2018.

O gráfico 2 mostra a percepção dos coordenadores em relação às perguntas ação. Para a Q3, onde foi perguntado sobre a existência de condições essenciais de trabalho, bem como subsídios para o desenvolvimento de atividades, os coordenadores se mostraram satisfeitos a isso, havendo assim um grau de concordância de 100%.

Na Q6, apesar de haver 100% de concordância, foi citado que, uma das maiores dificuldades vista por eles é a alta burocracia das atividades, pois existem problemas que poderiam ser resolvidos em alguns minutos, mas, são resolvidos em dias ou até semanas, justamente por causa da alta centralização de poder, que não permite a autonomia e poder de decisão por parte de muitos colaboradores. Mas, apesar disso, discordam em parte, no que se refere à alta descentralização, pois, para eles a alta descentralização pode afetar de forma negativa algumas decisões da organização, uma vez que se trata de um órgão não independente, que faz parte de algo maior, onde existem regras.

A Q9 destaca a questão da oferta de cursos de capacitação e treinamento, onde houve 50% de concordância entre os coordenadores, 25% se faz indiferente e 25% discordam totalmente, isso porque, apesar de concordarem com a assertiva, relatam a não existência de cursos de capacitação e treinamento, bem como a falta de padronização de atividades essenciais, o que dificulta muitas

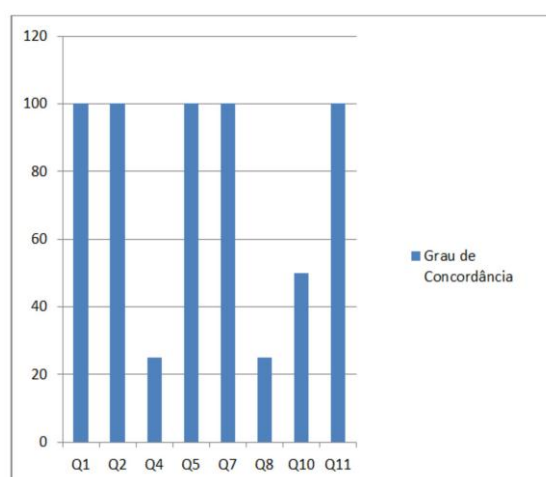
vezes a socialização e o trabalho dos professores novatos.

Por fim, a Q12, questão como complemento da nona, aborda a questão da oferta de treinamento com periodicidade e a não interferência do compartilhamento do espaço físico no desempenho dos colaboradores, onde apenas 25% concordam com a assertiva, 25% se faz indiferente e 25% discordam, pois não é uma realidade da instituição.

De acordo com Silva (2010, p.18) “para que o trabalhador tenha o controle sobre suas condições de saúde é necessário que suas necessidades básicas sejam atendidas tanto no trabalho como em função do que este mesmo trabalho pode oferecer a sua vida privada”.

Dessa forma, a falta de cursos de capacitação e treinamento que ajudem no desenvolvimento das competências e habilidades dos funcionários pode afetar de forma negativa o desempenho dos mesmos, a falta de uma maior autonomia e descentralização de poder em algumas áreas também acaba gerando estresse nos colaboradores, fazendo-os se sentirem presos a uma determinada situação que sabem resolver, mas não podem, gerando assim, um clima de frustração e falta de motivação dentro e fora da organização.

Gráfico 3 - Percepção da relação qualidade de vida e o estresse ocupacional (visão gestor)



Fonte: Pesquisa direta, 2018.

Diante do exposto no gráfico 3, percebe-se que existe concordância para maior parte das assertivas. Na Q1 foi perguntado sobre a satisfação profissional, bem como a percepção que os mesmos têm em relação ao

crescimento profissional na organização, onde houve 100% de concordância entre os coordenadores.

Na Q2 foi explicado que, a meta principal de um programa de qualidade de vida é a satisfação e motivação do trabalhador no seu ambiente de trabalho, 100% dos coordenadores concordam com a assertiva, mas, ressaltam que não é uma realidade da organização, pois a mesma não possui uma política de qualidade de vida bem definida.

A Q4 fala sobre a satisfação profissional como forma de proporcionar um baixo índice de estresse ocupacional e que a saúde e segurança do trabalhador são de responsabilidade do programa de qualidade de vida da organização, onde, apenas, 25% dos coordenadores concordaram com a assertiva 25% se fizeram indiferente e 50% discordaram, pois, essa também não é uma realidade do campus.

A Q5 fala sobre, as consequências que a má qualidade de vida no ambiente de trabalho pode trazer para o trabalhador, 100% dos coordenadores concorda com a assertiva.

A Q7 aborda as pressões sofridas no ambiente de trabalho e suas possíveis causas, 100% dos coordenadores concordam com a assertiva.

A Q8 fala sobre a alta motivação na instituição e a boa qualidade de vida no ambiente de trabalho, onde, apenas 25% concordam com a assertiva, 50% se faz indiferente e 25% discordam.

A Q10 ressalta o reconhecimento dos trabalhadores diante os resultados satisfatórios de suas atividades, onde 50% concordaram com assertiva, 25% se fez indiferente e 25% discorda, uma vez que, nem sempre existe esse reconhecimento.

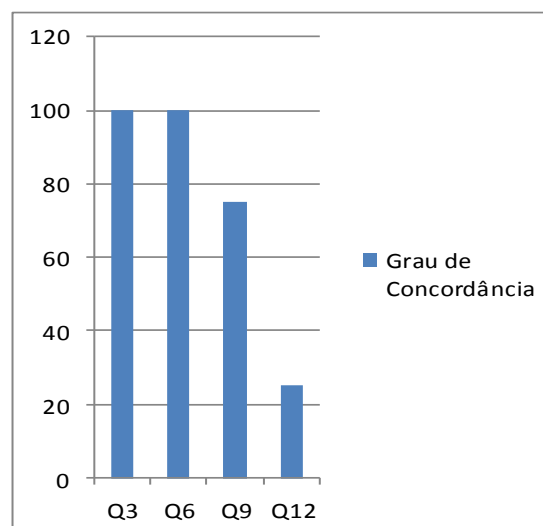
Por fim, a Q11 ressalta a positividade de um ambiente cooperativo e harmonioso bem como seus benefícios no que diz respeito o desenvolvimento das funções dos trabalhadores, 100% dos coordenadores concordam com a assertiva. Porém, apesar de os coordenadores concordarem com a maior parte do exposto nas questões, relatam que muitas dessas condições não existem na UEPB, como por exemplo, a possibilidade de crescimento profissional dada como um dos fatores da qualidade de vida no trabalho e que, quando atendidos, diminuem o estresse organizacional. Além disso, a motivação na

organização é algo que parte apenas dos funcionários, os mesmos se motivam, e buscam motivar os colegas de trabalho, mas a organização não busca promover ações que motivem seus funcionários. Portanto, existe ainda a falta de equilíbrio e relação entre os interesses pessoais dos colaboradores e os interesses organizacionais, o que gera frustração e estresse entre os colaboradores no ambiente de trabalho.

Gonçalves, Gutierrez, Vilarta (2005) destacam a importância de uma política de qualidade de vida na empresa, e como a mesma visa promover melhores condições no ambiente de trabalho, a partir da empresa em sua totalidade e em todas as esferas, física, mental, emocional e psicológica, que envolve funcionários e organização.

Assim, é perceptível a necessidade de uma política de qualidade de vida nas organizações, que forneça subsídios e promovam ações de motivação aos funcionários, além disso, a mesma fornece um maior diálogo entre funcionários e facilitando a relação entre os interesses pessoais dos colaboradores e organizacionais.

Gráfico 4 – Ação da relação qualidade de vida e o estresse ocupacional (visão gestor)



Fonte: Pesquisa direta, 2018.

No gráfico 4 teve-se para as assertivas as seguintes conclusões: a Q3 ressaltou que a exposição do trabalhador a condições estressantes de trabalho pode ter influência

negativa direta a saúde e segurança do trabalhador, houve assim 100% de concordância entre os colaboradores.

Na Q6 no que diz respeito ao bem estar dos funcionários, 100% concorda com o que diz a assertiva.

A Q9 ressaltou alguns pontos negativos que a inexperiência do colaborador pode trazer para a organização, 75% dos coordenadores concordam com o que diz a assertiva e 25% discordam.

Por fim, a Q12 fala sobre a integração dos novos funcionários de forma rápida e motivada a instituição onde, 25% dos colaboradores concordaram e os outros 75% discordam, discordam totalmente ou se fazem indiferentes em relação ao exposto, isso se dá pelo fato da organização não dispor de treinamento e capacitação de funcionários, como já citado anteriormente, o que faz muitas vezes, o novo membro sentir-se perdido, demorando a se integrar, a ajuda nesse caso vem dos próprios colegas de trabalho que o incentivam e o motivam, no período de adaptação.

Para Castro (2015, p.3) "a qualidade de vida no trabalho afeta atitudes pessoais e comportamentos importantes para a produtividade individual, tais como motivação para o trabalho, a adaptabilidade de mudança no ambiente de trabalho criatividade e vontade de inovar, de aceitar mudanças".

A capacitação e treinamento ofertado pela organização aos seus funcionários são de alta relevância, uma vez que ajuda aos novos membros no processo de mudanças e adaptabilidade, fazendo-os conhecer melhor suas habilidades e conhecimentos Já em relação aos funcionários antigos a capacitação ajuda no sentido de reciclagem e redireciona o funcionário para as atividades, quanto mais treinados, mais proativos serão os colaboradores, melhor conhecerão a organização e as necessidades do setor em que atuam e poderão futuramente, capacitar novas pessoas, o que resultará numa redução de custos e diminuição da rotatividade de funcionários.

5. Conclusão

De acordo com dados obtidos na análise realizados através das assertivas expostas no questionário, constata-se que

fazem parte da realidade do campus VII da UEPB, e que entre tais pontos positivos destacam-se, a boa comunicação entre o gestor e sua equipe, isto é, apesar das dificuldades existentes, os membros interagem entre si, existe um diálogo constante entre os coordenadores, diretor e técnicos, o que facilita também a participação dos coordenadores no que se refere às decisões da organização, embora não possam tomar grandes decisões sozinhos. A pouca descentralização na instituição é vista por alguns dos coordenadores também como algo positivo, pois, como citado acima, a instituição faz parte de algo maior, a quem deve seguir algumas ordens, assim, a alta descentralização colocaria em risco o cumprimento de tais regras, por outro lado, é visto também por alguns deles que, a alta centralização interna atrapalha e inibe o desenvolvimento de algumas atividades que fazem parte do dia a dia da organização, assim, deveria existir uma flexibilidade maior no que se refere às decisões internas da realidade de cada campus.

A pesquisa teve como objetivo: Analisar os agentes estressores dos colaboradores das coordenações de cursos do campus VII da Universidade Estadual da Paraíba na cidade de Patos-PB.

Como forma de estratégia para alcançar o objetivo proposto, procurou-se desenvolver a análise através de um questionário fechado aplicado as coordenações de quatro cursos do campus VII da Universidade Estadual da Paraíba na cidade de Patos – PB. Nesse caminho, enfocou-se detectar a percepção e ação da amostra dos respondentes da amostra quanto a questões relacionadas a agentes estressores e a qualidade de vida no trabalho.

Tomando como parâmetro os dados compilados quanto à percepção e ação das variáveis da pesquisa, pode-se ter uma ideia aproximada da real situação no contexto estudado – onde, dentre os pontos negativos pode-se destacar, a existência do acúmulo de trabalho, por não existir “departamentos” na organização, bem como poucos investimentos, os coordenadores acabam sendo sobrecarregados e exercendo funções que não são de sua competência. Por conseguinte, potencializando os agentes estressores e comprometendo a qualidade de vida do

trabalho dos mesmos.

O fato é que, o trabalho dos mesmos deveria se concentrar apenas na gestão de atividades acadêmicas, mas eles acabam desenvolvendo rotinas administrativas e/ou funções de secretaria, sendo estas, atividades operacionais.

A falta de capacitação, motivação e relação dos interesses da organização e dos colaboradores, também são citados como pontos negativos na instituição, o que acaba gerando grande estresse nos funcionários e demora na integração dos novos membros.

No que diz respeito à integração das competências dos trabalhadores também houve discordância, uma vez que, como não há separação de responsabilidades, não sobra tempo viável para que se possa potencializar o dia a dia do trabalho por meio da capacitação e intangibilidade de cada colaborador.

Diante do exposto, é visto a falta de uma política de qualidade de vida na instituição que ajude na integração, interação e motivação dos membros, além disso, a falta de recursos necessários impossibilita a realização de várias atividades necessárias, como é o caso da capacitação e o treinamento do pessoal, ampliação das salas, criação de departamentos, bem como, contratação de novos funcionários para que não haja sobrecarga de trabalho nos funcionários atuais.

Por tudo exposto, pode-se sugerir a adoção de novas políticas administrativas que visem minimizar essa realidade cada vez mais complexa. Entende-se que essa prática também é uma questão de cultura organizacional que se não for dinamizada o desenvolvimento organizacional poderá caminhar para um processo de atrofiamento gerencial totalmente engessado que propiciará cada vez mais agentes estressores e diminuição na qualidade de vida do trabalhador engajado. Nessa perspectiva, encontrar motivação e candidatos para assumir postos de gestão pública, torna-se cada vez mais difícil de operacionalizar.

REFERÊNCIAS

BURD, Daniel. **Quais as consequências do estresse no trabalho?** Disponível em: <<http://www.calldaniel.com.br/blog-mind/quais-as-consequencias-do-estresse-no-ambiente-de-trabalho>> Acesso em: 27 jul. 2018.

CASTRO, Ingrid Andrade. **Qualidade de vida no trabalho e a produtividade.** XI Congresso Nacional de Excelencia em Gestão. 2015.

Disponível em:

<http://www.inovarse.org/sites/default/files/T_15_032M.pdf> Acesso em: 27 jul. 2018.

CHIAVENATO, Idalberto. **Introdução à teoria geral da administração.** 7 ed. rev e atual. Rio de Janeiro: Campus, 2004.

Disponível em:

<<https://profeltonorris.files.wordpress.com/2014/02/livro-teoria-geral-da-administrac3a7c3a3o.pdf>>. Acesso em: 27 jul. 2018.

Genuíno SLV, Gomes MS, Moraes EM. **O estresse ocupacional e a Síndrome de Burnout no ambiente de trabalho: suas influências no comportamento dos professores da rede privada do ensino médio de João Pessoa.** Rev Anagrama. 2010;2:1-9.

GIL, Antônio Carlos. **Métodos e técnicas de pesquisa social.** 6. ed. São Paulo: Atlas, 2008.

Disponível em:

<<https://ayanrafael.files.wordpress.com/2011/08/gil-a-c-mc3a9todos-e-tc3a9cnicas-de-pesquisa-social.pdf>>. Acesso em: 19 jul. 2018.

FRANÇA, Ana Cristina Limongi. **Qualidade de vida no trabalho – QVT, conceitos e práticas nas empresas da sociedade pós-industrial.** 2 ed. São Paulo: Atlas, - 2004

GONÇALVES, Aguinaldo, GUTIERREZ, Gustavo Luis, VILARTA, Roberto. **Gestão da qualidade de vida na empresa.** ed. Ipês

Campinas, SP. 2005. Disponível em:

<[file:///C:/Users/Lucas/Downloads/Gestaodaqualidadedevidanaempresa%20\(1\).pdf](file:///C:/Users/Lucas/Downloads/Gestaodaqualidadedevidanaempresa%20(1).pdf)> Acesso em: 27 jul. 2018.

ISMA - BR. **International Stress**

Management Association. Disponível em:

<<http://www.ismabrasil.com.br/artigos>>.

Acesso em 20 jul. 2018.

MARCONI, Marina de Andrade, LAKATOS, Eva Maria. **Fundamentos da metodologia científica.** 5. ed. São Paulo: Atlas, - 2003.

Disponível

em:<<https://docente.ifrn.edu.br/olivianeta/disci>

plinas/copy_of_historia-i/historia-ii/china-e-india>. Acesso em: 19 jul. 2018.

NAKAGAMI, Michele Braule Pinto. **A Importância da Qualidade de Vida no Trabalho Para o Bem Estar do Colaborador**. 2015. Disponível em: <<https://psicologado.com.br/atuacao/psicologia-organizacional/a-importancia-da-qualidade-de-vida-no-trabalho-para-o-bem-estar-do-colaborador>>. Acesso em: 12 Nov. 2018.

Organização Mundial de Saúde. **Estresse no ambiente de trabalho cobra preço alto de indivíduos, empregadores e sociedade**. Disponível em: <<https://www.paho.org/bra/index.php>>. Acesso em: 20 jul. 2018.

PRADO, Claudia Eliza Papa do. Estresse ocupacional: causas e consequências. **Revista Brasileira de Medicina do Trabalho**. Disponível em: <<http://www.rbmt.org.br/details/122/pt-BR/estresse-ocupacional--causas-e-consequencias>>. Acesso em: 19 jul 2018.

PANINI, Júlio César Martins, PINTO, Mário Luiz Silva. **Estresse e trabalho**. Florianópolis, maio de 2000. Disponível em: <<https://repositorio.ufsc.br/handle/123456789/104989>>. Acesso em: 02 Ago. 2018.

PIEADADE, Marilda Ivonildes Guimarães. SANTOS, Queila Santa Isabel dos, CONCEIÇÃO, Cristiano Sena da. **Estresse ocupacional do enfermeiro na unidade de terapia intensiva**. Disponível em: <<https://www.uninter.com/revistasauade/index.php/cadernosauadedesenvolvimento/article/view/136/71>>. Acesso em: 02 Ago 2018.

PRODANOV, Cleber Cristiano. FREITAS, Ernani Cesar de. **Metodologia do trabalho científico: Métodos e técnicas da pesquisa e do trabalho acadêmico**. 2. ed. Novo Hamburgo: Feevale, 2013. Disponível em: <<http://www.feevale.br/Comum/midias/>>. Acesso em: 19 jul. 2018.

RICHARDSON, Roberto Jarry. **Pesquisa Social: métodos técnicos**. 3. ed. São Paulo: Atlas S.A. - 2015. Disponível em: <

<https://acervodigital.ssp.go.gov.br/pmgo/bitstream/>>. Acesso em: 19 jul. 2018.

SÉPE, Ana Carla Horst. **Estresse x Trabalho: qualidade de vida nas organizações**. (Especialização em RH - Gestão de Pessoas e Competências). Centro Universitário Filadélfia – UNIFIL, Londrina, 2011. Disponível em: <<http://web.unifil.br/pergamum/vinculos/000006/00000697.pdf>>. Acesso em: 20 jul. 2018.

SILVA, Flavia Pieta Paulo da burnouut: um desafio a saúde do trabalhador. Volume 2 numero 1 – Jun/2000. Disponível em: <<http://www.uel.br/ccb/psicologia/revista/texto/v2n15.htm>>. Acesso em: 20 jul. 2018.

SILVA, Karina Ramos da. **O estresse no ambiente de trabalho: causas, consequências e prevenções**. Fundação Educacional do Município de Assis – Fema: Assis, 2013. Disponível em: <<https://cepein.femanet.com.br/BDigital/arqTccs/1011261124.pdf>>. Acesso em: 20 jul. 2018.

SILVA, Juliana Fernandes da Costa. **Estresse ocupacional e suas principais causas e consequências**. Rio de Janeiro, 2010. Disponível em: <http://www.avm.edu.br/docpdf/monografias_publicadas/k213171.pdf>. Acesso em: 30 jul. 2018.