



**UNIVERSIDADE ESTADUAL DA PARAÍBA
CAMPUS VII – CAMPUS ANTÔNIO MARIZ
CENTRO DE CIÊNCIAS EXATAS E SOCIAIS APLICADAS
CURSO DE BACHARELADO EM ADMINISTRAÇÃO**

KAYSA NUNES DA SILVA

**ESTRESSE E QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO: UM ESTUDO COM
SERVIDORES PÚBLICOS DE UMA INSTITUIÇÃO DE ENSINO SUPERIOR NO
SERTÃO DA PARAÍBA**

**PATOS – PB
2022**

KAYSA NUNES DA SILVA

**ESTRESSE E QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO: UM ESTUDO COM
SERVIDORES PÚBLICOS DE UMA INSTITUIÇÃO DE ENSINO SUPERIOR NO
SERTÃO DA PARAÍBA**

Trabalho de Conclusão de Curso (Artigo) apresentado à coordenação do Curso de Bacharelado em Administração do Campus VII da Universidade Estadual da Paraíba, como requisito parcial à obtenção do título de Bacharel em Administração.

Área de Concentração: Gestão Organizacional.

Orientador: Prof^a. Dr^a. Simone Costa Silva

Coorientador: Prof. Me. Geymeesson Brito da Silva

**PATOS – PB
2022**

É expressamente proibido a comercialização deste documento, tanto na forma impressa como eletrônica. Sua reprodução total ou parcial é permitida exclusivamente para fins acadêmicos e científicos, desde que na reprodução figure a identificação do autor, título, instituição e ano do trabalho.

S586e Silva, Kaysa Nunes da.
Estresse e qualidade de vida no trabalho [manuscrito] : um estudo com servidores públicos de uma instituição de ensino superior no sertão da Paraíba / Kaysa Nunes da Silva. - 2022.
29 p.

Digitado.

Trabalho de Conclusão de Curso (Graduação em Administração) - Universidade Estadual da Paraíba, Centro de Ciências Exatas e Sociais Aplicadas, 2022.

"Orientação : Profa. Dra. Simone Costa Silva, Coordenação do Curso de Administração - CCEA."

1. Estresse . 2. Qualidade de vida no trabalho. 3. Servidores públicos. I. Título

21. ed. CDD 158.72

KAYSA NUNES DA SILVA

**ESTRESSE E QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO: UM ESTUDO COM
SERVIDORES PÚBLICOS DE UMA INSTITUIÇÃO DE ENSINO SUPERIOR NO
SERTÃO DA PARAÍBA**

Trabalho de Conclusão de Curso (Artigo) apresentado à coordenação do Curso de Bacharelado em Administração do Campus VII da Universidade Estadual da Paraíba, como requisito parcial à obtenção do título de Bacharel em Administração.

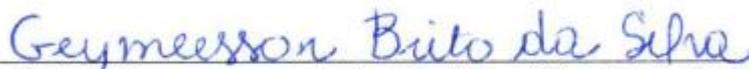
Área de Concentração: Gestão Organizacional.

Aprovado em: 25/11/2022. Nota: 10,0

BANCA EXAMINADORA



Prof.^ª Dr.^ª Simone Costa Silva (Orientador)
Universidade Estadual da Paraíba (UEPB)



Prof. Me. Geymeesson Brito da Silva (Coorientador)
Universidade Federal de Pernambuco (UFPE)



Prof.^ª Dr.^ª Mary Dayane Souza Silva (Examinadora)
Universidade Estadual da Paraíba (UEPB)



Prof.^ª M.^a Dayane Renaly Lopes de Oliveira (Examinadora)
Universidade Estadual da Paraíba (UEPB)

AGRADECIMENTOS

À Deus, que me ajudou na escolha de cada palavra aqui escrita - sem ele, eu não teria tamanha capacidade, a ele toda honra e toda glória.

À minha filha, que é a minha maior motivação.

Aos meus pais, por todo amor, dedicação e suporte recebido ao longo desses anos.

Ao meu amor, pela paciência, pelo apoio, por todo incentivo e, principalmente, por estar sempre ao meu lado, me transmitindo resiliência, força e perseverança, independente dos percalços.

Às minhas irmãs, pelo exemplo de força, amor e dedicação, em especial a Kalliny que me incentivou a mergulhar nos estudos.

À Heryda, por sua amizade e cumplicidade. A você, a minha admiração e gratidão.

Agradecimento especial a Geymeesson Silva, que com o seu conhecimento, dedicação e paciência orientou diligentemente a construção desse trabalho. Gratidão pela disponibilidade em todos os pedidos de esclarecimentos.

Meus sinceros agradecimentos à professora Simone Costa, e todos os demais professores do curso de Administração pelos conhecimentos partilhados, que, direta ou indiretamente, contribuíram para o sucesso dessa jornada.

A todos os professores e técnicos administrativos por se disporem a contribuir com a realização desta pesquisa.

Enfim, a Universidade Estadual da Paraíba (UEPB) pelo incentivo à qualificação.

RESUMO

A Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) vem ganhando relevância após as mudanças tecnológicas e expansão do mercado de trabalho. Esse cenário é marcado pela alta competitividade e crescente exigência por produtividade e resultados. Essas condições impostas pelo ambiente trabalho pode ser consideradas gatilhos que ativam o estresse e acabam comprometendo a saúde física e mental dos trabalhadores, impactando negativamente a qualidade de vida no trabalho. No intuito de disseminar as temáticas abordadas, o objetivo do estudo constituiu em analisar o nível de Estresse e da Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) de servidores públicos de uma Instituição de Ensino Superior no Sertão da Paraíba. Para que esse objetivo fosse alcançado, optou-se por um estudo de abordagem quantitativa e natureza descritiva. Na coleta de dados, foi realizado um método survey, estruturado e desenvolvido no Google Forms, obtendo uma amostra de 45 respondentes da instituição em análise, distribuídos entre professores/as e técnicos/as administrativos. Os dados foram tratados com o auxílio do software SPSS e analisados por meio de estatísticas descritivas, como frequência, média e desvio-padrão. Conforme a realidade analisada, os resultados demonstram que os respondentes classificaram os aspectos relacionados à QVT como predominantemente satisfatória, de modo que, nenhum respondente avaliou a QVT da IES com conceito insatisfeito ou totalmente insatisfeito, portanto, pode-se considerar que a autoavaliação foi positiva. Por fim, os resultados demonstram que quanto menor a percepção de estresse entre os respondentes, maior a satisfação no trabalho.

Palavras-Chave: Estresse. Qualidade de Vida no Trabalho. Servidores Públicos. Instituição de Ensino Superior.

ABSTRACT

The Quality of Life at Work (QVT) has been gaining relevance after technological changes and the expansion of the labor market. This scenario is marked by high competitiveness and growing demand for productivity and results. These conditions imposed by the work environment can be considered triggers that activate stress and end up compromising the physical and mental health of workers, negatively impacting the quality of life at work. In order to disseminate the themes addressed, the objective of the study was to analyze the level of Stress and Quality of Life at Work (QWL) of public servants of a Higher Education Institution in the Sertão da Paraíba. In order to achieve this objective, we opted for a study with a quantitative approach and a descriptive nature. In data collection, the survey method was carried out, structured and developed in Google Forms, obtaining a sample of 45 respondents from the institution under analysis, distributed among professors and administrative technicians. Data were processed using SPSS software and analyzed using descriptive statistics, such as frequency, mean and standard deviation. According to the reality analyzed, the results show that the respondents classified the aspects related to QWL as predominantly satisfactory, so that no respondent evaluated the QWL of the HEI with a dissatisfied or totally dissatisfied concept, therefore, it can be considered that the self-assessment was positive. Finally, the results demonstrate that the lower the perception of stress among the respondents, the greater the job satisfaction.

Keywords: Stress. Quality of life at work. Public Servants. Higher Education Institution.

LISTA DE TABELAS

Tabela 1 – Perfil dos respondentes, baseado em frequência (f) e porcentagem (%)	16
Tabela 2 – Escolaridade, área de formação acadêmica, nível de ensino e setor de atuação dos respondentes, baseados em frequência (f) e porcentagem (%)	16
Tabela 3 – Análise da Média e Desvio Padrão das variáveis do estudo	17

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO	10
2 REFERENCIAL TEÓRICO	12
2.1 Serviço Público e Servidores Públicos em Instituições de Ensino Superior	12
2.2 Estresse no Serviço Público	12
2.3 Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) no Serviço Público.....	13
3 PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS.....	15
4 ANÁLISE E DISCUSSÃO DOS RESULTADOS	16
5 CONSIDERAÇÕES FINAIS.....	20
REFERÊNCIAS	22
APÊNDICE A – QUESTIONÁRIO DA PESQUISA	27

1 INTRODUÇÃO

Nas duas últimas décadas, tem-se percebido um crescimento na quantidade de professores e técnicos administrativos nas Instituições públicas de Ensino Superior, sobretudo entre os anos de 2003 e 2012 a partir da interiorização da educação superior no Brasil (ROSINKE; PIZZIO; KLEIN et al., 2020). Dessa forma, novos modelos de admissões resultaram em uma constante transformação no ambiente de trabalho. Conforme Carneiro et al. (2021), o ambiente de trabalho pode ser um local recompensador, proporcionando uma melhor qualidade de vida do servidor, como também, um ambiente provocador do estresse e sobrecarga de trabalho.

Nesse sentido, a qualidade de vida (QV) está estritamente ligada a qualidade de vida no trabalho (QVT), por ser subjetiva, pode não representar o mesmo peso na interpretação de cada indivíduo e/ou organização (PILATTI, 2012). Ambos os campos de estudos vêm ganhando relevância e notoriedade no ambiente organizacional. Percebe-se que a qualidade de vida no trabalho vem ganhando relevância após as mudanças tecnológicas e a expansão do mercado de trabalho, ao passo que esse cenário segue sendo marcado pela alta competitividade, pela exigência por produtividade e resultados.

Nesse contexto, pode-se dizer que o estresse faz parte do ambiente organizacional, sendo uma reação normal do organismo humano, importante para sua sobrevivência e indispensável para que o indivíduo tenha condições de enfrentar situações de perigo (MELEIRO, 2007). Nesse sentido, as condições impostas pelo ambiente de trabalho podem ser consideradas gatilhos que ativam o estresse, podendo ainda ocasionar outros tipos de enfermidades ocupacionais, que acabam comprometendo a saúde física e mental dos trabalhadores.

No Brasil, observa-se que as abordagens sobre estresse e qualidade de vida no trabalho ainda é recente, geralmente, os estudos têm como objetivo compreender a situação individual do trabalhador inserido no ambiente organizacional, abrangendo a complexidade do comportamento e da satisfação profissional no serviço público (TIMOSSI et al., 2009; CHEREMETA et al., 2011; CARNEIRO et al., 2021). A complexidade dessas mudanças pode representar ameaças à saúde do trabalhador (PINA; STOTZ, 2014). Desse modo, um dos fatores relacionados à qualidade de vida no trabalho é o estresse, cobranças, prazos e ausências de reconhecimento, que podem gerar insatisfações e desgastes emocionais e impactar negativamente a qualidade de vida no trabalho (CHEREMETA et al., 2011).

Nessa perspectiva, observa-se que a qualidade de vida no trabalho pode influenciar e ser influenciada por diversos aspectos do cotidiano, inclusive na saúde e qualidade de vida pessoal do trabalhador (CARNEIRO et al., 2021). Além disso, a instabilidade do mercado, a sobrecarga de trabalho e a desvalorização do profissional são fatores que também impactam no estresse (SILVA; FERREIRA., 2013; MERCÊS et al., 2017; LIMA; FARAH; BUSTAMANTE-TEIXEIRA, 2018). Quando estes profissionais são expostos a situações de estresse, frequentemente, sua qualidade de vida pode ser afetada, assim como seus resultados.

Assim, os profissionais do serviço público e/ou privado, empregados ou autônomos, estão sujeitos às situações típicas de estresse no ambiente de trabalho (CARNEIRO et al., 2021), os servidores públicos, como outros profissionais são também propensos ao estresse. Pressupõe-se, que os servidores públicos são ainda suscetíveis a doenças ocupacionais, devido a cobrança da população por transparência e melhor alocação dos recursos públicos. Os estímulos de estresses advindos das exigências e da sobrecarga de trabalho prejudicam as relações profissionais e pessoais do trabalhador, além de ocasionar sentimentos como angústia, ansiedade e depressão (SOARES; MAFRA; FARIA, 2019).

Nas Instituição de Ensino Superior (IES), além das atribuições de pesquisa, extensão, ensino e ministração de aulas desempenhadas pelos docentes, os técnicos administrativos atuam em diferentes processos e são responsáveis, dentre outras atividades, pelo trâmite de

documentação de diversas naturezas (FREITAS, SOUZA; QUINTELLA; 2013). Entringer e Freitas (2020) destacam que é comum que os técnicos administrativos estejam submetidos ao cumprimento de prazos e metas, além da esperada qualidade dos serviços realizados.

Mediante as discussões ora apresentadas, surge o seguinte problema de pesquisa: Qual o nível de Estresse e da Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) de servidores públicos de uma Instituição de Ensino Superior no Sertão da Paraíba? Diante do exposto, o objetivo do presente estudo é analisar o nível de Estresse e da Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) de servidores públicos de uma Instituição de Ensino Superior no Sertão da Paraíba. Para tanto, delimitou-se os seguintes objetivos específicos: (1) Caracterizar os servidores públicos da Instituição de Ensino Superior (IES); (2) Identificar o nível de estresse dos servidores públicos; e (3) Verificar o nível da Qualidade de vida no Trabalho (QVT) do público estudado.

Neste cenário, o presente estudo se justifica em virtude da relevância que as temáticas apresentam, sendo necessário estudos focados na mensuração do estresse e da qualidade de vida de servidores públicos em IES, visando desenvolver um ambiente de trabalho saudável a partir dos resultados apresentados e assim, garantir uma melhor qualidade de vida no trabalho dos servidores públicos analisados.

O estudo se encontra estruturado em cinco seções. Na primeira seção, apresenta-se a introdução e a contextualização do estudo a ser desenvolvido. Na segunda, encontra-se o referencial teórico, contendo os principais aspectos sobre a temática abordada. Em seguida, apresentam-se os procedimentos metodológicos da pesquisa. Posteriormente, as análises e discussões dos resultados da pesquisa. Por fim, nas considerações finais, apresentam-se as contribuições, limitações e sugestões para futuras pesquisas.

2 REFERENCIAL TEÓRICO

2.1 Serviço Público e Servidores Públicos em Instituições de Ensino Superior

As organizações podem ser definidas pela maneira que seus processos são estruturados e gerenciados (GOMIDE JUNIOR; SILVESTRIN; OLIVEIRA, 2015). O serviço público, semelhante a toda e qualquer organização, busca por melhores profissionais, por performance satisfatória e por alta produtividade nas suas operações. Os servidores públicos dessas instituições atuam em diferentes atividades e são responsáveis também por processos de naturezas diversas. Para Hernandez (2007), a estrutura e a forma como uma organização funciona pode impactar fortemente na saúde e no bem-estar de seus funcionários, bem como na efetividade de suas atividades.

As instituições públicas de ensino, assim como as instituições privadas, possuem ambientes competitivos e por vezes submetem os servidores a trabalhos intensivos e, conseqüentemente, exaustivos. Do mesmo modo, os colaboradores do serviço público enfrentam desafios comuns aos dos trabalhadores de empresas privadas, são igualmente expostos a situações de estresse, sobrecarga de atividade, cansaço e preocupações características do ambiente laboral. Não obstante, a maioria dos servidores públicos enfrentarem dificuldades ao desempenhar suas funções, pois ficam limitados a fatores legais como orçamento restrito, licitação, estrutura de cargos e carreiras (AMORIM, 2010).

É notória a relevância social dos serviços prestados pelos servidores públicos. Esses servidores, carecem de valorização, reconhecimento e satisfação pessoal. Entretanto, a falta da ascensão profissional, as condições de trabalho inadequadas, a baixa renumeração e a crescente exigência pela melhor qualidade na prestação dos serviços públicos, geram nos servidores, uma predisposição ao estresse, assim como outras enfermidades ocupacionais. As conseqüências do somatório desses fatores é destacado por Garcia (2010), por desestimular os servidores, que por sua vez, buscam por crescimento profissional, contudo, passam a

enxergar o trabalho apenas como um meio de obtenção de renda, tendo como única expectativa o momento da aposentadoria. Destarte, percebe-se que os servidores de IES são propensos a sofrer de ansiedade, depressão e doenças associadas ao estresse (MARK; SMITH, 2012).

Ademais, as instituições de ensino superior têm o encargo de abordar o assunto QVT de seus servidores e desenvolver ações em prol de sua QVT. Dessa forma, investir em qualidade de vida nas organizações públicas contribui para a garantia da prestação de serviços públicos eficientes à sociedade, que almeja por atendimentos rápidos e satisfatórios (FREIRE et al., 2017). Assim, é fundamental pensar na qualidade de vida no trabalho desses profissionais, uma vez que ela afeta a sua produtividade e os resultados das organizações.

2.2 Estresse no Serviço Público

Pode-se considerar o serviço público ferramenta fundamental na construção de uma sociedade. Secchi (2009) afirma que as instituições públicas vêm realizando mudanças na sua forma de trabalho, ao aproximar o seu modelo de gestão às práticas das empresas privadas. A nova conjuntura das organizações enfrenta o desafio de alinhar a inovação necessária para o seu crescimento e manutenção, às necessidades de uma sociedade cada vez mais exigente.

Para mais, é perceptível a relevância da contribuição dos servidores para a produtividade e eficiência na prestação dos serviços públicos, os quais têm a finalidade de atender as necessidades da sociedade. Uma vez que a pressão social sobre os servidores dos órgãos públicos vem sendo crescente, pode ocasionar o adoecimento do trabalhador, perda de produtividade e prejuízos no alcance da missão organizacional (FERNANDES; FERREIRA, 2015). De acordo com Prado (2016) os servidores públicos são suscetíveis ao estresse.

Conforme Faro e Pereira (2013) o estresse é uma resposta endocrinológica do organismo, que modifica a homeostase do indivíduo para o enfrentamento de situações ameaçadoras, ao passo que busca restabelecer o equilíbrio interno e adaptar o organismo as mudanças do ambiente externo. Segundo os autores, a psicologia compreende o estresse como a relação particular entre o indivíduo, o ambiente e o recurso psicológico e social que intermedeia o contato entre estes.

No ambiente organizacional, o estresse é considerado por Cheremeta et al. (2011), o somatório de estímulos estressores que provocam reações físicas, químicas e mentais prejudiciais ao indivíduo. Essas reações advêm das diversas situações existentes no ambiente de trabalho como falta de perspectiva de crescimento profissional, tarefas monótonas, pressão das demandas e insatisfação pessoal.

Ao se pensar no contexto das instituições públicas de ensino superior e das variáveis de seus componentes como ensino, pesquisa, extensão, gestão administrativa e demais atividades, que quando demasiadamente exercidas podem resultar em um quadro de estresse agudo (FERREIRA et al., 2020). Nesse sentido, os fatores estressantes no trabalho têm sido constantes objetos de estudo, são exemplos: excesso de trabalho, salário defasado, incerteza sobre manutenção do emprego, repressão na execução de tarefas e interferência na vida particular dos indivíduos. Logo, a constância destes estímulos estressores pode resultar em esgotamento profissional (LIMA; FARAH; BUSTAMANTE-TEIXEIRA, 2018).

Dessa forma, exposição a altos níveis de estresse debilita o sistema de defesa do corpo, uma vez que, alternativamente, ativa e desativa mecanismos que desencadeia inflamações no organismo e compromete as condições de saúde dos indivíduos (SOARES; MAFRA; FARIA, 2019).

Salienta-se que o processo de saúde-doença é compreendido como multifatorial, complexo e *continuum* (WHO, 2015b). A avaliação dos problemas de saúde relacionados ao

estresse é subjetiva, assim como seus os determinantes e condicionantes, pois tratam-se de um juízo intrínseco ao indivíduo. Por esse motivo, entender a forma como o indivíduo lida com as situações estressantes é essencial para compreender o processo de saúde-doença (COLOSSI et al., 2011).

Moeller e Chung-Yan (2013) acreditam que quanto maior o controle situacional e suporte social percebido pelo indivíduo, maior é a capacidade que este tem de lidar com os estressores. Além disso, a forma como o estresse percebido afeta a vida dos trabalhadores deve ser considerada, uma vez que os profissionais com baixo nível de estresse possuem menos risco de desenvolver doenças ocupacionais (LIMA, 2019). Assim, torna-se cada vez mais relevante o estudo sobre doenças desencadeadas do estresse no tocante ambiente de trabalho e o entendimento das reações negativas na vida dos servidores públicos e dos impactos nas organizações.

2.3 Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) no Serviço Público

Aponta-se que os estudos sobre qualidade de vida apresentam multiplicidade de sentido. Diferentes abordagens de investigação utilizam o conceito criado pela Organização Mundial da Saúde (OMS), entendido como a capacidade do indivíduo de perceber sua posição na vida, no contexto cultural e nos sistemas de valores que permeiam seu cotidiano, abordando seus padrões, objetivos, expectativas e preocupações. Roeder (2003) englobou a esse conceito diversos domínios como a saúde física, a saúde psicológica, as relações sociais e o meio ambiente.

Percebe-se um consenso entre alguns estudiosos da área a respeito do conceito de QV e dos aspectos de subjetividade e multidimensionalidade, relativos ao bem-estar e a satisfação do indivíduo em diversas áreas (BARROS, 2008). A subjetividade refere-se a autopercepção sobre as dimensões físicas, ambientais, psicológicas, condições pessoais e relacionamentos sociais correlatos a sua qualidade de vida.

Os estudos enfatizam que a adoção de hábitos saudáveis, tais como: alimentação balanceada, dormir bem, praticar atividade física, lazer, relações sociais e trabalho contribui para a manutenção da saúde e do bem-estar dos indivíduos. Para Khiavi, Dashti e Zergani (2016), pessoas saudáveis e felizes tendem a ter sua condição mental fortalecida. Entretanto, os indivíduos que possuem restrição dos horários de lazer, repouso, alimentação, sono, assim como restrições de contato social e familiar têm maior propensão a sintomatologia depressiva (CRUZ ROBAZZI et al., 2010). Nesse sentido, a alteração do sono e de hábitos saudáveis podem acarretar redução da qualidade de vida, diminuição do desempenho profissional e outros prejuízos à saúde (CARDOSO et al., 2009). Assim, para que o indivíduo tenha qualidade de vida, é necessário está desempenhando satisfatoriamente o seu papel e funções na sociedade (FLECK, 2008).

Conforme Ma (2002) diversos fatores podem influenciar na satisfação profissional, por isso a satisfação no trabalho é um fenômeno complexo, uma vez que o indivíduo pode estar satisfeito em um aspecto do seu trabalho e relativamente insatisfeito em outros aspectos (KINICKI; KREITNER, 2006). Nesse sentido, um dos maiores desafios do cenário atual do mercado trabalho, consistem em equilibrar a satisfação das necessidades e expectativas do trabalhador, em aprimorar o desempenho das organizações e aumentar - ou no mínimo manter - o nível da qualidade de vida no trabalho (FREITAS; SOUZA; QUINTELLA, 2013).

Sabe-se que o trabalho permite que os indivíduos alcancem tanto os seus objetivos e valores pessoais, como também um estado de prazer emocional e satisfação no trabalho (KLEIN; PEREIRA; LEMOS, 2019). Conforme Pilatti (2012), a qualidade de vida no trabalho está relacionada a percepção individual favorável ou desfavorável sobre as condições do ambiente de trabalho. Nesse sentido, a abordagem sobre QVT vem ganhando relevância tanto

nas organizações como no meio acadêmico, visando acompanhar o novo processo de mudança organizacional (FREITAS; SOUZA; QUINTELLA, 2013).

A promoção da QVT pode ser considerada benéfica para as relações laborais, ao passo que proporciona aos trabalhadores bem-estar e motivação, propicia às organizações não só maior competitividade, mas também sucesso no alcance dos objetivos institucionais (CAVALCANTE et al., 2018). Em contrapartida, problemas relacionados à QV e QVT podem prejudicar o desempenho da organização e do indivíduo no ambiente de trabalho, ocasionando rotatividade, absenteísmo e baixa produtividade (MAIER; SANTOS JUNIOR; TIMOSSI, 2012). Além disso, percebe-se que fatores como ausência de reconhecimento, insatisfação, prazos e cobranças podem gerar estresse nos colaboradores. Esses fatores refletem negativamente no ambiente de trabalho, e pode ainda ocasionar conflitos, condutas impróprias e conseqüentemente a perda da produtividade (LIMONGI-FRANÇA; RODRIGUES, 2012).

Observa-se, que mesmo após as reformas na administração pública e decorrentes transformações nos processos, as políticas de atenção ao servidor ainda não recebem a atenção necessária. Klein, Pereira e Lemos (2019) ressaltam a necessidade de investimentos em programas que promovam uma contínua melhorias na realidade laboral. Dessa forma, a gestão da qualidade de vida no trabalho pode ser considerada principiante, pois ainda existe a necessidade de iniciativas e implantação de programas que favoreçam a QVT e que incentive os servidores, uma vez que os níveis satisfatórios de QVT resulta em otimização na prestação dos serviços públicos e, conseqüentemente, em satisfação na população usuária (AMORIM, 2010; ALFENAS; RUIZ, 2015).

Os servidores públicos lidam diretamente com pessoas e assumem uma variedade de tarefas, com elevados níveis de exigências e responsabilidades. Independentemente do local em que estejam alocados, estes profissionais precisam lidar, habitualmente, com conflitos interpessoais e problemas administrativos (SUDA, et al., 2011; SOARES; MAFRA; FARIA, 2019). Além disso, esses trabalhadores são expostos a grandes desgastes psicológicos como desvalorização salarial, altas cargas horárias, falta de equipamentos e precarização do trabalho. O somatório desses fatores ocasiona no indivíduo variados níveis de estresse e outros problemas psicossomáticos, resultando na degradação da qualidade de vida no trabalho (GARCIA; OLIVEIRA; BARROS, 2008).

Conforme Ayodele e Olorunsola (2012) é possível aprimorar o nível de satisfação no trabalho nas IES, ao implementar às políticas de gestão de pessoas medidas de promoção e capacitação dos funcionários, bem como inovação, segurança, serviços e auxílios de saúde, moradia, regime de pensão, que ajudam a melhora da percepção dos servidores sobre QVT. Ainda segundo os autores, em seus estudos com servidores de universidades estaduais e federais, mostrou que a satisfação profissional e pessoal está principalmente relacionada a fatores como reconhecimento, condições de trabalho, relações interpessoais e remuneração, componentes estes, que influenciam o nível de satisfação e realização no trabalho. Destarte, o conhecimento sobre os vários fatores que influenciam a QVT pode oferecer às organizações subsídios para tomada de decisão (TIMOSSI et al., 2010).

Desse modo, ao possuir estas informações, as instituições podem aprimorar os programas de promoção da QVT e proporcionar aos servidores públicos condições de trabalho adequadas, além de oferecer ao trabalhador a oportunidade de dispor de todo seu potencial produtivo (SILVA; FERREIRA, 2013). Logo, quando as organizações públicas implantam práticas administrativas voltadas ao bem-estar dos servidores, estas refletirão positivamente na qualidade de vida no trabalho (PORTO, 2006).

3 PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS

O presente estudo tem por objetivo analisar o nível de Estresse e da Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) de servidores públicos de uma Instituição Pública de Ensino Superior no Sertão da Paraíba. Sendo assim, optou-se por um estudo de abordagem quantitativa e natureza descritiva, pois essa abordagem possibilita abrangência da pesquisa. Conforme Prodanov e Freitas (2013) os métodos quantitativos caracterizam-se pelo emprego da quantificação de dados e de informações, bem como pelo tratamento destes por meio de técnicas estatísticas das mais simples às mais complexas, que possibilitam mensurar dados, visando garantir uma maior margem de segurança e precisão dos resultados.

A pesquisa descritiva objetiva descrever as características de determinados fatos e/ou fenômenos, ou ainda, estabelecer relações entre variáveis de uma realidade, utilizando técnicas padronizadas de coleta de dados, tais como questionários, que permitem a observação sistemática de um grupo estudado. Outrossim, consoante Martins-Júnior (2008), a pesquisa descritiva além de fornecer informações, analisar e registrar os fatos, preocupa-se em classificá-los e interpretá-los, soma-se a isso o fato do pesquisador não interferir nos fenômenos estudados.

O estudo de caso foi desenvolvido com servidores públicos – professores e técnicos administrativos – do Centro de Ciências Exatas e Sociais Aplicadas (CCEA) da Universidade Estadual da Paraíba (UEPB). Por meio da pesquisa, buscou-se realizar um levantamento de informações na Instituição Pública de Ensino Superior, sobre as temáticas abordadas, visando obter dados específicos que contribuíssem de maneira satisfatória para o aprimoramento do estudo.

Para tanto, foi realizado o método survey, que tem a finalidade de descrever, explicar ou explorar características de uma população por meio de amostras estatisticamente extraídas desse universo (HAIR-JÚNIOR et al., 2015). Os itens do questionário foram mensurados em escala linear, por meio da escala de *likert* (LIKERT, 1932), variando de 1 a 5 pontos, sendo 1 (discordo totalmente); 2 (discordo); 3 (nem discordo e nem concordo); 4 (concordo) e 5 (concordo totalmente). A escala de *likert* é um dos métodos mais conhecidos e utilizados em pesquisas quantitativas (HAIR-JÚNIOR et al., 2015).

Ademais, o survey foi desenvolvido e estruturado no Google Forms, composto por 22 itens, sendo 6 deles pertencentes a escala de Estresse Percebido, baseados no estudo de Luft et al. (2007) e 16 da escala de Qualidade de Vida do Quality of Working Life Questionnaire (QWLQ-78), baseados no estudo de Cheremeta et al. (2011), sendo distribuídos em domínios/fatores: 4 itens referentes ao fator físico/saúde, 4 referentes ao fator psicológico, 4 referentes ao fator pessoal e 4 referentes ao fator profissional, além de itens do perfil sociodemográfico dos respondentes. Além disso a distribuição do questionário foi realizada de forma presencial e por envio de mensagens no aplicativo WhatsApp, direcionadas aos professores e técnicos administrativos

A amostra da pesquisa é composta por um total 81 servidores públicos, sendo 55 professores(as) e 26 técnicos(as) administrativos (UEPB, 2022). Contudo, um total de 45 servidores participaram efetivamente da pesquisa – constituindo a amostra da pesquisa –, o que corresponde a mais de 50% do total dos servidores públicos da referida instituição de ensino superior em análise. A coleta de dados foi conduzida durante o mês de setembro de 2022.

Os dados advindos da pesquisa foram tabulados por meio de planilhas em formato Excel Microsoft e tratados com o auxílio do software Statistical Package for the Social Sciences (SPSS). As informações foram analisadas de maneira descritiva, sem menção de nomes dos respondentes, mantendo o anonimato e a ética na pesquisa. Os dados foram analisados por meio de estatísticas descritivas básicas, como frequência, média e desvio-padrão (HAIR-JR et al., 2015). Os resultados obtidos são demonstrados por meio de tabelas numéricas e/ou percentuais.

4 ANÁLISE E DISCUSSÃO DOS RESULTADOS

Inicialmente, foi realizado um levantamento utilizando estatísticas descritivas básicas de frequência (f) e percentual (%) para mensurar o perfil dos respondentes, foram coletados os dados das variáveis de sexo, faixa etária, estado civil e renda mensal familiar.

Buscando alcançar os objetivos específicos do estudo, inicialmente, foi possível caracterizar os servidores públicos, conforme observado nas Tabelas 01 e 02. Verificou-se uma amostra final de 45 respondentes (n=45), dos quais 57,8% destes pertencem ao sexo feminino. A maioria dos servidores públicos têm faixa etária de idade entre 31 e 40 anos (46,7%).

No que se refere ao estado civil, nota-se que a maioria são casados, correspondendo a 46,7% dos respondentes. Diante ao salário mínimo do ano vigente (2022), observa-se que a renda familiar mensal dos respondentes está entre R\$ 4.848,01 e R\$ 6.060,00, correspondendo a um total de 35,5%, observa-se que esta renda é em média de quatro a cinco salários-mínimos, conforme os dados apresentados na Tabela 1, abaixo.

Tabela 1 – Perfil dos respondentes, baseado em frequência (f) e porcentagem (%).

Variáveis	Itens	(f)	(%)
01. Sexo	Feminino	26	57,8
	Masculino	19	42,2
02. Faixa Etária	Até 20 anos	-	-
	De 21 a 30 anos	12	26,7
	De 31 a 40 anos	21	46,7
	De 41 a 50 anos	11	24,4
	Acima de 51 anos	2	2,2
03. Estado Civil	Solteiro(a)	19	42,2
	Casado(a)/união estável	21	46,7
	Divorciado(a)/separado(a)	4	8,9
	Viúvo(a)	1	2,2
04. Renda mensal familiar	Até R\$ 2.424,00	-	-
	R\$ 2.424,01 – R\$ 3.636,00	6	13,3
	R\$ 3.636,01 – R\$ 4.848,00	10	22,3
	R\$ 4.848,01 a R\$ 6.060,00	16	35,5
	Acima de R\$ 6.060,01	13	28,9

Fonte: Dados da pesquisa (2022).

Ainda sobre o perfil dos respondentes, constatou-se que 60% dos respondentes são professores(as) e outros 40% são técnicos(as) administrativos. Questionados sobre o nível de escolaridade, observou-se que cerca de 71,1% dos respondentes possuem Pós-Graduação de nível Stricto Sensu (Mestrado e Doutorado).

Além disso, constatou-se que 57,7% dos respondentes possuem entre 08 e 10 anos de tempo de serviço na instituição. Sobre a carga horária de trabalho, 82,2% dos respondentes exercem 40 horas semanais. Em relação ao regime de trabalho, constatou-se ainda que 53,3% dos respondentes são ocupantes de cargo efetivo na instituição, conforme os dados apresentados na Tabela 2.

Tabela 2 – Escolaridade, área de formação acadêmica, nível de ensino e setor de atuação dos respondentes, baseados em frequência (f) e porcentagem (%).

Variáveis	Itens	Quant.	(%)
01. Profissão	Professor(a)	27	60
	Técnico(a) Administrativo(a)	18	40
02. Nível de Escolaridade	Ensino Superior (Graduação/Licenciatura e/ou Tecnólogo)	4	8,9
	Pós-Graduação (Lato Sensu Especialização/MBA)	9	20,0

	Pós-Graduação (Stricto Sensu -Mestrado e/ou Doutorado)	32	71,1
03. Tempo de serviço nesta instituição	Até 3 anos	12	26,7
	De 4 a 7 anos	11	24,4
	De 8 a 10 anos	15	33,3
	Acima de 11 anos	7	15,6
04. Carga horária de trabalho	Dedicação Exclusiva	3	6,7
	40 horas	37	82,2
	30 horas	2	4,4
	20 horas	3	6,7
05. Regime de trabalho	Efetivo	24	53,3
	Substituto (Seleção Simplificada)	20	44,4
	Colaborador	1	2,2

Fonte: Dados da pesquisa (2022).

Em seguida, na Tabela 3, buscou-se identificar o nível de estresse por meio da percepção dos respondentes (itens 01-06). Questionados sobre a capacidade de controlar e/ou superar as coisas importantes da sua vida (item 01), obteve-se $M= 2,93$ e $DP= 1,232$. Constatou-se que o estresse percebido pode ser considerado razoável. Mercês (2017) explica que doenças ocupacionais podem ser responsáveis por sentimentos de incapacidade e inabilidade para lidar com as situações cotidianas. Sendo assim, os respondentes ainda foram questionados se haviam ficado triste por causa de algo que aconteceu inesperadamente (item 3), obteve-se ainda $M= 3,13$ e $DP= 1,290$, que pode ser fator de influência na média de estresse percebido.

Analisando a Tabela 3, constatou-se que os servidores pesquisados apresentam um nível de estresse considerável (itens 4), $M= 3,60$ e $DP= 1,154$. Comparando esse resultado com a pesquisa de Mark e Smith (2012), percebe-se que os servidores de IES são propensos a sofrer de ansiedade, depressão e doenças associadas ao estresse. Somado a isso, no que se refere a irritabilidade por questões que fogem do controle dos respondentes (item 05), pode-se concluir que os servidores pesquisados apresentam também um nível de estresse razoável, $M= 3,00$ e $DP= 1,398$. Nessa perspectiva, a forma como o estresse percebido afeta a vida dos trabalhadores deve ser considerada, uma vez que os profissionais com baixo nível de estresse possuem menos risco de desenvolver doenças ocupacionais (LIMA, 2019).

As variáveis do estudo foram mensuradas em escala linear, variando de 1 a 5 pontos, sendo 1 (discordo totalmente) e 5 (concordo totalmente), baseados em média e desvio padrão, conforme observado na Tabela 3, a seguir.

Tabela 3 – Análise da Média e Desvio Padrão das variáveis do estudo.

Variáveis	Itens	Média	Desvio Padrão
Estresse	01. Você tem se sentido incapaz de controlar as coisas importantes em sua vida.	2,93	1,232
	02. Você tem sentido que as dificuldades se acumulam a ponto de você acreditar que não pode superá-las.	2,60	1,286
	03. Você tem ficado triste por causa de algo que aconteceu inesperadamente.	3,13	1,290
	04. Você tem se sentido nervoso e “estressado”.	3,18	1,336
	05. Você tem ficado irritado porque as coisas que acontecem estão fora do seu controle.	3,00	1,398
	06. Você tem conseguido controlar a maneira como gasta seu tempo.	2,71	1,079
Qualidade de Vida no Trabalho (QVT):	07. Em que medida você avalia o seu sono.	3,02	1,234

Domínio físico/saúde	08. Em que medida algum problema com o sono prejudica seu trabalho.	3,18	1,193
	09. Ao final da jornada de trabalho, o quanto você se sente.	3,62	1,051
	10. Em que medida você se sente confortável no ambiente de trabalho.	3,93	1,009
Qualidade de Vida no Trabalho (QVT): Domínio psicológico	11. Em que medida você avalia sua autoestima.	3,40	1,031
	12. Em que medida algum sentimento negativo (tristeza, desespero) interfere no seu trabalho.	3,09	1,062
	13. Em que medida você avalia sua motivação para trabalhar.	3,62	,984
	14. Em que medida você avalia o orgulho pela sua profissão.	4,04	1,107
Qualidade de Vida no Trabalho (QVT): Domínio pessoal	15. Em que medida você avalia a qualidade do seu lazer e da sua família.	3,47	,968
	16. Você se sente realizado com o trabalho que faz.	3,87	1,014
	17. Como você avalia a qualidade da sua relação com seus superiores e/ou subordinados.	3,98	1,033
	18. Em que medida você é respeitado pelos seus colegas e superiores.	4,07	,963
Qualidade de Vida no Trabalho (QVT): Domínio profissional	19. Como você avalia a cooperação entre os níveis hierárquicos no trabalho.	3,89	1,133
	20. Como você avalia o seu conhecimento sobre todos os processos de trabalho da organização.	3,69	1,125
	21. Como você avalia a sua remuneração pelo trabalho.	3,04	1,445
	22. Como você avalia o feedback dado pela organização sobre o seu trabalho?	3,13	1,392

Fonte: Dados da pesquisa (2022).

E por fim, verificou-se o nível da Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) dos servidores públicos (itens 07-22), distribuídos em 4 domínios/fatores: físico/saúde (itens 07-10); psicológico (itens 11-14); pessoal (itens 15-18) e profissional (itens 19-22).

No que concerne à Qualidade de Vida no Trabalho (QVT), especificamente sobre o domínio Físico/saúde, a pesquisa buscou avaliar a qualidade do sono dos respondentes (item 07), teve-se uma $M= 3,02$ e $DP= 1,234$, também buscou avaliar, conforme a percepção dos respondentes, se problema com o sono é prejudicial ao trabalho (item 08), teve-se ainda uma $M= 3,18$ e $DP=1,193$. Os resultados constataram que o sono tende a influenciar a qualidade de vida dos servidores. Conforme Cardoso et al. (2009), a alteração do sono pode acarretar redução da qualidade de vida, diminuição do desempenho profissional e outros prejuízos à saúde.

Os respondentes foram questionados sobre o quanto se sentiam satisfeito ao final da jornada de trabalho (item 09), obteve-se $M= 3,62$ e $DP= 1,051$, mostrando, majoritariamente, estarem satisfeitos com o fim da jornada de trabalho. Para McGregor (2006), o trabalho pode ser fonte de prazer ou de sofrimento. No entanto, Lima (2019) entende que quando os colaboradores se consideram satisfeitos no trabalho apresentam maior QVT. Desta forma, podemos afirmar que a maioria dos respondentes da pesquisa se sentem confortável no ambiente de trabalho (item 10), teve-se $M= 3,93$ e $DP= 1,009$.

Em relação à percepção dos servidores sobre o domínio psicológico, (item 11) destaca-se que os respondentes se perceberam satisfeitos quanto a sua autoestima, obtendo $M= 3,40$ e $DP= 1,1031$. Ainda no domínio psicológico, apesar da percepção dos respondentes sobre algum sentimento negativo (tristeza, desespero) interferir no trabalho (item 12), ter sido ligeiramente menor $M= 3,09$ e $DP= 1,062$. Do ponto de vista de Khiavi, Dashthi e Zergani (2016), pessoas saudáveis e felizes tendem a ter sua condição mental fortalecida, além disso, a

satisfação no trabalho é um dos indicadores da boa condição emocional, intelectual, espiritual e física do indivíduo.

Abordados sobre a motivação para o trabalho (item 13), teve-se uma $M= 3,62$ e $DP = ,984$. E sobre o orgulho pela profissão (item 14), obteve-se $M= 4,04$ e $DP= 1,107$. Sendo assim, os resultados constataram que existe um alto nível de concordância quanto ao nível de satisfação no trabalho. Conforme Ribeiro e Santana (2015), a motivação e a QVT estão diretamente ligadas ao contentamento e à satisfação dos trabalhadores. Vê-se, portanto, que um dos principais fatores relacionados à QVT é a satisfação e o bem-estar do trabalhador.

No domínio pessoal, os aspectos que influenciam o trabalho dos colaboradores são cultura, família, crenças pessoais e religiosas (CHEREMETA et al., 2011). Nesse contexto, a pesquisa buscou avaliar a percepção sobre a qualidade do lazer e do tempo que os profissionais passam com a família (item 15), alcançou-se $M= 3,47$ e $DP = ,968$. Os estudos enfatizam que os profissionais que possuem restrição dos horários de lazer, repouso, alimentação, sono, assim como restrições de contato social e familiar têm maior propensão a sintomatologia depressiva (CRUZ ROBAZZI et al., 2010).

Questionados também sobre o sentimento de realização com o trabalho (item 16), teve-se $M= 3,87$ e $DP= 1,014$. Constatou-se que a realização com o trabalho é satisfatória, podendo ser considerada um fator que aumenta a eficiência no trabalho. Silva e Faria (2018) explicam que as práticas de promoção de saúde e bem-estar ocupacional QVT geram mais produtividade nas empresas.

Abordados sobre a qualidade da relação dos servidores com seus superiores e subordinados (Item 17), obteve-se $M= 3,98$ e $DP=1,033$. Pode-se observar que os respondentes se mostraram satisfeitos. Uma maior satisfação no trabalho está relacionada ao clima de trabalho favorável, tendo como resultado um alto desempenho dos profissionais (ELLENBECKER et al., 2008). Além disso, quando questionados se eles se sentiam respeitados pelos colegas e superiores, uma alta concordância sobre percepção de respeito entre os profissionais também foi observada (Item 18), obteve-se $M= 4,07$ e $DP= ,963$. Desse modo, a interação positiva entre os colegas de trabalho gera satisfação, reduz o estresse e motiva o trabalho (JAHRAMI et al., 2011). Ademais, líderes efetivos devem proporcionar um ambiente produtivo, que aumente a satisfação do trabalhador (LASCHINGER; FIDA, 2015).

Nesse sentido, em relação ao domínio profissional, a cooperação entre os níveis hierárquicos no trabalho (item 19), teve-se uma $M= 3,89$ e $DP= 1,133$, sendo possível identificar que os respondentes se percebem satisfeitos nesse quesito. Segundo Olorunsola (2013) as relações interpessoais, as condições de trabalho e o reconhecimento contribuem com o nível de realização profissional e pessoal dos trabalhadores.

Os respondentes foram questionados sobre como eles avaliavam o conhecimento quanto aos processos de trabalho da organização (item 20), obteve-se $M= 3,69$ e $DP= 1,125$. Dessa forma, pode-se concluir que os servidores dominam os processos de trabalho. Caso o ambiente laboral não proporcione condições necessárias para um melhor desempenho de suas atividades, o trabalhador pode se sentir frustrado (BRAGARD; DUPUIS; FLEET, 2015).

Ainda analisando a Tabela 03, com relação a renda, os estudos indicam que quanto maior a renda, menor a percepção de estresse. Nessa perspectiva, evidenciou-se que os servidores avaliaram a sua remuneração pelo trabalho como sendo razoavelmente satisfatória (item 21), obteve-se $M= 3,04$ e $DP= 1,445$. De acordo com Santiago, Wadsworth e Stump (2011), quanto menor a renda maior a percepção dos estressores no contexto e mais vulnerável e sobrecarregado torna-se o indivíduo.

Dejours (2007), evidencia a necessidade do reconhecimento profissional dos colaboradores, sendo possível proporcionar através do reconhecimento sentido ao trabalho e satisfação profissional, além disso, se o retorno do esforço investido não for percebido, pode implicar negativamente na saúde mental do trabalhador. Sendo assim, os respondentes avaliam

como satisfatório o feedback dado pela instituição sobre o seu trabalho (item 22), teve-se uma $M= 3,13$ e $DP= 1,392$.

Por fim, Pizzio e Klein (2015) salientam a importância da QVT, tanto para as organizações como para os trabalhadores, pois é por meio da avaliação da QVT que se percebe os pontos fortes e de melhoria, assim, torna-se possível implementar medidas estratégicas que visem melhorar a percepção de satisfação dos colaboradores.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Esse estudo buscou analisar o nível de Estresse e da Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) de servidores públicos de uma Instituição Pública de Ensino Superior no Sertão da Paraíba. Nessa perspectiva, observou-se que os respondentes classificaram os aspectos gerais relacionados à QVT, como predominantemente satisfatória. Além disso, nenhum respondente avaliou a QVT da IES com conceito insatisfeito ou totalmente insatisfeito, portanto, pode-se considerar que a autoavaliação foi positiva.

Nesse sentido, apesar da QVT ter sido considerada satisfatória, merecem destaque os resultados sobre o estresse percebido, constatou-se que os servidores pesquisados apresentam um nível de estresse razoável. Assim, a IES deve garantir aos servidores públicos, o suporte no seu ambiente de trabalho, visando mitigar o nível de estresse vivenciado na instituição e implementar estratégias de enfrentamento do estresse e de promoção da QVT.

A pesquisa também mensurou o nível da Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) dos servidores públicos sob a ótica dos domínios físico/saúde, psicológico, pessoal e profissional. Os respondentes apresentaram uma boa autopercepção da saúde física e mental, a qual pode ser um indicador válido de qualidade de vida. Ademais, o resultado do domínio psicológico, igualmente remete à percepção de bem-estar profissional da maioria dos respondentes.

Conforme a realidade investigada, os resultados demonstram que quanto menor a percepção de estresse entre os respondentes, maior a satisfação no trabalho. Acredita-se que mais baixo o nível de estresse, mais resultados positivos sobre a saúde mental e física dos indivíduos são apresentados. Por conseguinte, a identificação de estresse permite a elaboração de estratégias para a prevenção de fatores que causam a insatisfação profissional nos trabalhadores.

Além disso, o ambiente de trabalho foi percebido como favorável, logo as relações pessoais e interpessoais com superiores e subordinados foram também consideradas satisfatórias. Pode-se considerar que satisfação percebida no ambiente de trabalho motiva os colaboradores a ser dedicar aos afazeres, resultando em mais produtividade para a instituição. Todavia, ressalta-se que os resultados deste estudo são representativos das análises de Estresse e Qualidade de Vida no Trabalho (QVT).

A pesquisa também examinou a compreensão quanto ao domínio profissional, segundo a percepção predominantemente dos respondentes sendo considerado satisfatório. Nessa perspectiva, evidenciou-se ainda que os feedbacks recebidos pela maior parte dos servidores professores e técnicos administrativos obteve uma avaliação positiva, assim como a percepção no tocante ao reconhecimento profissional, a remuneração e a jornada de trabalho.

Desse modo, visando aumentar o nível de satisfação no trabalho, o estudo se fez pertinente, pois, a partir das evidências apresentadas foi possível o alcance dos objetivos traçados. Assim, sugere-se que a instituição proporcione um ambiente de trabalho saudável e ofereça suporte, acolhimento e promoção à saúde aos servidores(as) públicos.

Diante desta conjuntura, houve limitação na coleta de dados do estudo, não obtendo a resposta da maioria dos servidores da instituição.

Para estudos futuros, sugere-se a realização de pesquisas de natureza qualitativas que visem analisar os fatores que interferem na satisfação e no desempenho dos servidores públicos.

Contudo, pode-se concluir que o público respondeu de forma positivamente às questões, sendo os dados do estudo, um indicativo de que os servidores não tem passado por estresse significativo no decorrer de suas atividades profissionais.

REFERÊNCIAS

- AMORIM, T. G. F. N. Qualidade de vida no trabalho: preocupação também para servidores públicos? **Revista Eletrônica de Ciência Administrativa**, v. 9, n. 1, p. 35-48, 2010.
- ALFENAS, R. A. S.; RUIZ, V. M. Um Panorama de Estudos Sobre Qualidade de Vida no Trabalho na Administração Pública Brasileira no Período de 2007 a 2013. **Revista Organizações em Contexto**, v. 11, n. 22, 143-167, 2015.
- AYODELE, J. B.; OLORUNSOLA, E. O. The relationship between job satisfaction and performance of administrative staff in South West Nigeria universities. **Journal of Social Sciences**, Haryana, v. 30, n. 3, p. 313-316, 2012.
- BRAGARD, I.; DUPUIS, G.; FLEET, R. Quality of work life, burnout, and stress in emergency department physicians: a qualitative review. **European Journal of Emergency Medicine**, Londres, v. 22, n. 4, p. 227-234, Aug. 2015.
- BARROS, L. P. D.; GROPO, L. N.; PETRIBÚ, K.; COLARES, V. Avaliação da qualidade de vida em adolescentes: revisão da literatura. **Jornal Brasileiro de Psiquiatria**, v. 57, p. 212-217, 2008.
- CARNEIRO, A. M. A. S.; SOARES, D. M. A.; CORREIA, D. M. N.; OLIVEIRA, M. X. Estresse e qualidade de vida no trabalho em servidores públicos da educação no sertão da Paraíba. **Revista Principia**, n. 55, p. 225-235, set. 2021.
- CAVALCANTE, R. M. F.; PONTES, K. V.; BANDEIRA, A. A.; ROCHA, A. L. Qualidade de Vida e Qualidade de Vida no Trabalho: uma revisão bibliográfica. **ID on line. Revista de Psicologia**, v. 12, n. 40, 21-31, 2018.
- CHEREMETA, P. B.; PILATTI, L. A.; KOVALESKI, J. L. Construção da versão abreviada do QWLQ-78: um instrumento de avaliação da qualidade de vida no trabalho. **Revista Brasileira de Qualidade de Vida**, v. 3, n. 1, 2011.
- COLOSSI, E. G.; CALESSO MOREIRA, M.; PIZZINATO, A. Estratégias de enfrentamento utilizadas pela equipe de enfermagem de um CTI adulto perante situações de estresse. **Ciência & Saúde (Porto Alegre)**, v. 4, n. 1, 2011.
- CRUZ ROBAZZI, M. L. D. C.; CHAVES MAURO, M. Y.; BARCELLOS DALRI, R. D. C. D. M.; SILVA, L. A.; SECCO, I. A. O.; JORGE PEDRÃO, L. (Exceso de trabajo y agravios mentales a los trabajadores de la salud. **Revista Cubana de Enfermería**, v. 26, n. 1, p. 52-64, 2010.
- DEJOURS, C. **A banalização da injustiça social**. Rio de Janeiro: Editora FGV, 2007.
- ENTRINGER, T. C.; FREITAS, A. L. P. Análise da qualidade de vida no trabalho técnico-administrativo em uma instituição de ensino superior. **Revista Brasileira de Qualidade de Vida**, v. 12, n. 2, 2020.
- ELLENBECKER, C. H.; PORELL, F. W.; SAMIA, L.; BYLECKIE, J. J.; MILBURN, M. Predictors of home healthcare nurse retention. **Journal of Nursing Scholarship**, v. 40, n. 2, p.

151-160, 2008.

FARO, A.; PEREIRA, M. E. Estresse: Revisão narrativa da evolução conceitual, perspectivas teóricas e metodológicas. **Psicologia, Saúde & Doenças**, v. 14, n. 1, 78-100, 2013.

FREIRE, A. C.; PAIXÃO, J. V. J. M.; RODRIGUES, L. C.; LEAL, R. S.; MEDEIROS, V. P. R. Qualidade de Vida no Trabalho: Uma análise sobre o ponto de vista dos servidores públicos da Prefeitura Municipal de Capim Grosso–Bahia. **ID on line. Revista de psicologia**, v. 11, n. 36, 363-384, 2017.

FREITAS, A. L. P.; SOUZA, R. G. B.; QUINTELLA, H. L. M. M. Qualidade de vida no trabalho do técnico-administrativo em IES públicas: uma análise exploratória. **Revista Brasileira de Qualidade de Vida**. Ponta Grossa, v. 5, n. 2, p. 1-12, abr./jun. 2013.

FERNANDES, L. C.; FERREIRA, M. C. Qualidade de vida no trabalho e risco de adoecimento: estudo no Poder Judiciário brasileiro. **Psicologia USP**, São Paulo, v. 26, n. 2, p. 296-306, 2015.

FLECK, M. P. A. O instrumento de avaliação de qualidade de vida da Organização Mundial da Saúde (WHOQOL-100): características e perspectivas. **Ciência e Saúde Coletiva**, v. 5, p. 33-38, 2000.

GARCIA, E. O. P. O conteúdo significativo da Qualidade de Vida no Trabalho para funcionários públicos de uma secretaria de saúde. **Revista Eletrônica Gestão e Serviços**, v. 1, n. 1, 76-94, 2010.

GARCIA, A. L.; OLIVEIRA, E. R. A.; BARROS, E. B. . Qualidade de vida de professores do ensino superior na área da saúde: discurso e prática cotidiana. **Cogitare Enfermagem**, v. 13, n. 1, 2008.

GOMIDE JÚNIOR, S.; SILVESTRIN, L. H. B.; OLIVEIRA, A. F. Bem-estar no trabalho: o impacto das satisfações com os suportes organizacionais e o papelmediador da resiliência no trabalho. **Revista Psicologia Organizações e Trabalho**, v. 15, n. 1, p. 19-29, 2015.

HAIR-JÚNIOR. J. F.; BLACK, W. C.; BABIN, B. J.; ANDERSON, R. E.; TATHAM, R. L. **Análise multivariada dos dados**. 7. ed. Porto Alegre: Bookman, 2015.

HERNANDEZ, J. D. **Impactos da percepção de saúde organizacional no bem-estar no trabalho**. 2007. 84 f. Dissertação (Mestrado em Ciências Humanas). Universidade Federal de Uberlândia, Uberlândia, 2007.

JAHRAMI, H.; ALSHUWAIKH, Z.; PANCHASHARAM, G.; SAIF, Z. Job satisfaction survey of healthcare workers in the psychiatric hospital. **Bahrain Medical Bulletin**, v. 33, n. 4, p. 345-352, 2011.

KLEIN, L.; PEREIRA, B.; LEMOS, R. Qualidade de Vida no Trabalho: Parâmetros e Avaliação no Serviço Público. **RAM - Revista de Administração Mackenzie**, v. 20, n. 3, 1-35, 2019.

KHIAVI, F. F.; DASHTI, R.; ZERGANI, N. The association between job satisfaction and general health among employees of Golestan Hospital in Ahvaz, Iran. **Electron Physician**, v.

8, n. 4, p. 2263-8, Apr 2016.

KINICKI A.; KREITNER R. “**Comportamento Organizacional**” 2º edição; Mc Graw Hill, 2006.

LASCHINGER, H. K. S.; FIDA, R. Linking nurses’ perceptions of patient care quality to job satisfaction. **The Journal of nursing administration**, v. 45, n. 5, p. 276-283, 2015.

LIKERT, R. A technique for the measurement of attitudes. **Archives in Psychology**, 140, p. 1-55, 1932.

LIMA, A. S.; FARAH, B. F.; BUSTAMANTE-TEIXEIRA, M. T. Análise da prevalência da síndrome de Burnout em profissionais da atenção primária em saúde. **Trabalho, Educação e Saúde**, Rio de Janeiro, v. 16, n. 1, p. 283-304, jan./abr. 2018.

LIMA, G. K. M. **Qualidade de vida no trabalho e nível de estresse dos profissionais das UBS do Distrito Leste do Município de Foz do Iguaçu-PR**. Trabalho de Conclusão de Curso (Especialização em Saúde da Família) – Universidade Federal da Integração Latino-Americana, Foz do Iguaçu, 2019.

LUFT, C. D. B.; SANCHES, S. D. O.; MAZO, G. Z.; ANDRADE, A. Versão brasileira da Escala de Estresse Percebido: tradução e validação para idosos. **Revista de Saúde Pública**, v. 41, n. 4, p. 606-615, 2007.

MA, CHEN-CHUN. “**Factors that influence job satisfaction of nurses in South Carolina hospitals**”, University of South of Carolina, 2002.

MAIER, R. C.; SANTOS JUNIOR, G.; TIMOSSO, L. S. Análise das influências entre qualidade de vida e qualidade de vida no trabalho: estudo com colaboradores da indústria de laticínios. **Revista Gestão Industrial**, Ponta Grossa, v. 8, n. 2, p. 265-280, 2012.

MARK, G.; SMITH, A. P. Effects of occupational stress, job characteristics, coping, and attributional style on the mental health and job satisfaction of university employees. **Anxiety, Stress & Coping**, Oxfordshire, v. 25, n. 1, p. 63-78, May 2012.

MELEIRO, A. M. A. **O Stress do Professor**. In: O Stress do Professor. Marilda Lipp (Organização). 5. ed. Campinas: Papyrus, 2007.

MCGREGOR, D. **The human side of enterprise**. New York: McGraw-Hill Companies, 2006.

MERCES, M. C. D.; LOPES, R. A., SILVA, D. D. S.; OLIVEIRA, D. S.; LUA, I., MATTOS, A. I. S.; D OLIVEIRA-JÚNIOR, A. Prevalência da Síndrome de Burnout em profissionais de enfermagem da atenção básica à saúde. **Rev. Pesqui. (Univ. Fed. Estado Rio J., Online)**, p. 208-214, 2017.

MOELLER, C.; CHUNG-YAN, G. A. Effects of social support on professors’ work stress. **International Journal of Educational Management**, v. 27, n. 3, 188-202, 2013.

OLORUNSOLA, E. O. Job satisfaction and its predictive measures on job satisfaction of administrative staff in South West Nigeria universities. **European Scientific Journal**, Kocani,

v. 9, n. 23, p. 167-174, Aug. 2013.

PRADO, C. E. P. Estresse ocupacional: causas e consequências. **Revista Brasileira de Medicina do Trabalho**, Americana, v. 14, n. 3, p. 285-289, 2016.

PRODANOV, C. C.; FREITAS, E. C. **Metodologia do Trabalho Científico: Métodos e Técnicas da Pesquisa e do Trabalho Acadêmico**. 2. ed. Universidade Feevale. Novo Hamburgo: Rio Grande do Sul, 2013.

PEREIRA, A. M. T. B. **Burnout: quando o trabalho ameaça o bem-estar do trabalhador**. São Paulo: Casa do Psicólogo, 2013.

PINA, J. A.; STOTZ, E. N. Intensificação do trabalho e saúde do trabalhador: uma abordagem teórica. **Revista Brasileira de Saúde Ocupacional**, v. 39, p. 150-160, 2014.

PILATTI, L. A. Qualidade de vida no trabalho e teoria dos dois fatores de Herzberg: possibilidades - limite das organizações. **Revista Brasileira de Qualidade de Vida**. Ponta Grossa, v. 04, n. 01, jan./jun., p.18-24, 2012.

PIZZIO, A.; KLEIN, K. Qualidade de vida no trabalho e adoecimento no cotidiano de docentes do ensino superior. **Educação & Sociedade**, v. 36, p. 493-513, 2015.

PORTO, M. A. **A qualidade de vida no trabalho do servidor público da administração estadual e o papel do gerente de recursos humanos**, 2006.

RIBEIRO, L. A.; SANTANA, L. C. Qualidade de vida no trabalho: fator decisivo para o sucesso organizacional. **Revista de Iniciação Científica Cairu**, Salvador, v. 2, n. 2, p. 75-96, jun., 2015.

ROEDER, M. A. **Atividade física, saúde mental & qualidade de vida**. São Paulo: Shape, 2003.

ROSINKE, J. G.; CARVALHO, E. T.; ROSINKE, G. C. L. ; SILVA, G. J. S. A Participação dos Institutos Federais na Internalização do Ensino Superior Presencial no Brasil. **Research, Society and Development**, v. 9, n. 1, 2020.

SANTIAGO, C. D.; WADSWORTH, M. E.; STUMP, J. Socioeconomic status, neighborhood disadvantage, and poverty-related stress: Prospective effects on psychological syndromes among diverse low-income families. **Journal of Economic Psychology**, v. 32, n. 2, 218-230, 2011.

SECHI, L. Modelos organizacionais e reformas da administração pública. **Revista de Administração Pública**, Rio de Janeiro, v. 43, n. 2, p. 347-369, mar./abr., 2009.

SILVA, D.; SIMON, F. O. Abordagem quantitativa de análise de dados de pesquisa: construção e validação de escala de atitude. **Cadernos do CERU**, v. 2, n. 16, 11-27, 2005.

SILVA, K. A; FARIA, B. E. M. Qualidade de vida no trabalho: a contribuição do psicólogo organizacional. **Revista Psicologia, Saúde e Debate**, v. 4, n.2, p. 115-129, jul., 2018.

SILVA, C. A.; FERREIRA, M. C. Dimensões e indicadores da qualidade de vida e do bem-estar no trabalho. **Psicologia: Teoria e Pesquisa, Brasília**, v. 29, n. 3, p. 331-339, jul./set. 2013.

SOARES, M. B., MAFRA, S. C. T.; FARIA, E. R. Fatores associados à percepção de estresse em docentes universitários em uma instituição pública federal. **Rev. Brasileira de Medicina do Trabalho**, v. 17, n. 1, 90-98, 2019.

SUDA, E. Y.; COELHO, A. T.; BERTACI, A. C.; SANTOS, B. B. D. Relação entre nível geral de saúde, dor musculoesquelética e síndrome de burnout em professores universitários. **Fisioterapia e pesquisa**, v. 18, p. 270-274, 2011.

TIMOSSI, L. D. S.; FRANCISCO, A. C. D.; SANTOS JUNIOR, G. D.; XAVIER, A. A. D. P. Análise da qualidade de vida no trabalho de colaboradores com diferentes níveis de instrução através de uma análise de correlações. **Production**, v. 20, p. 471-480, 2010.

UEPB. Universidade Estadual da Paraíba. **Poral da Transparência**. Servidores do Centro de Ciências Exatas e Sociais Aplicadas (CCEA). Disponível em: <https://transparencia.uepb.edu.br/> Acesso em: 09 out. 2022.

VASQUES-MENEZES, I.; CODO, W.; MEDEIROS, L. O conflito entre o trabalho ea família eo sofrimento psíquico. **Educação: carinho e trabalho**, v. 4, p. 255-260, 2006.

WHO. **Preamble to the Constitution of the World Health Organization as adopted by the International Health Conference**, New York, 19-22 June, 1946; signed on 22 July 1946 by the representatives of 61 States (Official Records of the World Health Organization, no. 2, p. 100) and entered into force on 7 April 1948.

APÊNDICE A – QUESTIONÁRIO DA PESQUISA

Seção I – Apresentação da pesquisa

Olá participante,

Me chamo Kaysa Nunes da Silva, sou graduanda em Administração pela Universidade Estadual da Paraíba (UEPB) e estou desenvolvendo uma pesquisa do Trabalho de Conclusão de Curso (TCC), cujo o objetivo é avaliar o nível de Estresse e da Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) de servidores públicos de uma Instituição Pública de Ensino Superior no Sertão da Paraíba, orientado pela profa. Dra. Simone Costa Silva e coorientado pelo prof. Me. Geymeesson Brito da Silva.

A pesquisa possui caráter acadêmico e as informações prestadas serão sigilosas. Além disso, a sua participação é voluntária, estando você livre para interrompê-la, caso julgue necessário. No entanto, ressaltamos que a sua participação é essencial para o sucesso desta pesquisa!

Não existem afirmativas certas ou erradas, responda-as de forma natural de acordo com seus hábitos e crenças reais.

Se você estiver respondendo pelo celular, coloque-o na horizontal e passe a barra para visualizar todas as opções de resposta do questionário.

Em caso de dúvidas, entre contato pelo seguinte e-mail: (kaysa.silva@aluno.uepb.edu.br)

A pesquisa tem duração de 4 a 5 minutos (em média).

Agradecemos o seu interesse em contribuir com a pesquisa.

Seção II – Apresentação do Termo de Consentimento Livre e Esclarecido

Entende-se por **Termo de Consentimento Livre e Esclarecido** todas as etapas a serem necessariamente observadas para que o convidado participe de uma pesquisa, de forma autônoma, consciente, livre e esclarecida.

- Confirmando que li as informações acima iniciais sobre a pesquisa, sobre o TCLE e concordo em contribuir com a pesquisa.

Seção III – Estresse

Nesta seção, gostaríamos de conhecer um pouco mais do seu conhecimento sobre o Estresse seguir, considerando 1 para (Discordo totalmente) a 5 para (Concordo totalmente).

Itens	1	2	3	4	5
-------	---	---	---	---	---

01. Você tem se sentido incapaz de controlar as coisas importantes em sua vida.	<input type="radio"/>				
02. Você tem sentido que as dificuldades se acumulam a ponto de você acreditar que não pode superá-las.	<input type="radio"/>				
03. Você tem ficado triste por causa de algo que aconteceu inesperadamente.	<input type="radio"/>				
04. Você tem se sentido nervoso e “estressado”.	<input type="radio"/>				
05. Você tem ficado irritado porque as coisas que acontecem estão fora do seu controle.	<input type="radio"/>				
06. Você tem conseguido controlar a maneira como gasta seu tempo.	<input type="radio"/>				

Sessão IV – Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) - (1) Domínio Físico/Saúde

Nesta seção, gostaríamos de conhecer um pouco mais sobre sua a **Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) - (1) Domínio Físico/Saúde**. Para isso, por gentileza, indique o grau de concordância em relação às afirmativas a seguir, considerando 1 para (Discordo totalmente) a 5 para (Concordo totalmente).

Itens	1	2	3	4	5
07. Em que medida você avalia o seu sono.	<input type="radio"/>				
08. Em que medida algum problema com o sono prejudica seu trabalho.	<input type="radio"/>				
09. Ao final da jornada de trabalho, o quanto você se sente.	<input type="radio"/>				
10. Em que medida você se sente confortável no ambiente de trabalho.	<input type="radio"/>				

Seção V – Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) - (2) Domínio Psicológico

Nesta seção, gostaríamos de conhecer um pouco mais sobre sua a **Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) - (2) Domínio Psicológico**. Para isso, por gentileza, indique o grau de concordância em relação às afirmativas a seguir, considerando 1 para (Discordo totalmente) a 5 para (Concordo totalmente).

Itens	1	2	3	4	5
11. Em que medida você avalia sua autoestima.	<input type="radio"/>				
12. Em que medida algum sentimento negativo (tristeza, desespero) interfere no seu trabalho.	<input type="radio"/>				
13. Em que medida você avalia sua motivação para trabalhar.	<input type="radio"/>				
14. Em que medida você avalia o orgulho pela sua profissão.	<input type="radio"/>				

Seção VI – Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) - (3) Domínio Pessoal

Nesta seção, gostaríamos de conhecer um pouco mais sobre sua a **Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) - (3) Domínio Pessoal**. Para isso, por gentileza, indique o grau de concordância em relação às afirmativas a seguir, considerando 1 para (Discordo totalmente) a 5 para (Concordo totalmente).

Itens	1	2	3	4	5
15. Em que medida você avalia a qualidade do seu lazer e da sua família.	<input type="radio"/>				
16. Você se sente realizado com o trabalho que faz.	<input type="radio"/>				
17. Como você avalia a qualidade da sua relação com seus superiores e/ou subordinados.	<input type="radio"/>				
18. Em que medida você é respeitado pelos seus colegas e superiores.	<input type="radio"/>				

Seção VII – Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) - (4) Domínio Profissional

Nesta seção, gostaríamos de conhecer um pouco mais sobre sua a **Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) - (4) Domínio Profissional**. Para isso, por gentileza, indique o grau de concordância em relação às afirmativas a seguir, considerando 1 para (Discordo totalmente) a 5 para (Concordo totalmente).

Itens	1	2	3	4	5
19. Como você avalia a cooperação entre os níveis hierárquicos no trabalho.	<input type="radio"/>				
20. Como você avalia o seu conhecimento sobre todos os processos de trabalho da organização.	<input type="radio"/>				
21. Como você avalia a sua remuneração pelo trabalho.	<input type="radio"/>				
22. Como você avalia o feedback dado pela organização sobre o seu trabalho?	<input type="radio"/>				

Seção VIII – Perfil dos respondentes (pessoal)

Nesta seção, gostaríamos de conhecer um pouco sobre o seu perfil pessoal. Lembramos que os dados coletados possuem caráter estritamente acadêmico e as informações prestadas serão sigilosas, sendo assim, você não precisa se identificar.

01. Sexo:

- Feminino
- Masculino
- Outro: _____

02. Estado Civil:

- Solteiro(a)
- Casado(a)/união estável
- Divorciado(a)/separado(a)
- Viúvo(a)

03. Idade:

- Até 20 anos
- De 21 a 30 anos
- De 31 a 40 anos
- De 41 a 50 anos
- Acima de 51 anos

04. Renda familiar mensal (digite apenas os números, sem pontos e vírgulas, exemplo: 1500).

- _____

Seção IX – Perfil dos respondentes (profissional)

Antes de finalizar a pesquisa, gostaríamos de conhecer um pouco sobre o seu perfil profissional. Lembramos que os dados coletados possuem caráter estritamente acadêmico e as informações prestadas serão sigilosas, sendo assim, você não precisa se identificar.

01. Grupo de trabalho

- Professor(a)
- Técnico(a) Administrativo

02. Escolaridade (Indique o nível de escolaridade completo que você possui).

- Ensino Fundamental
- Ensino Médio/Técnico
- Superior (ex.: Graduação/tecnólogo e/ou Licenciatura)
- Pós-Graduação (Lato Sensu - Especialização/MBA)
- Pós-Graduação (Stricto Sensu - Mestrado e/ou Doutorado)

03. Tempo de serviço na instituição

- Até 3 anos
- De 4 a 7 anos
- De 8 a 10 anos
- Acima de 11 anos

04. Regime de trabalho

- Efetivo
- Substituto (Seleção Simplificada)
- Colaborador

05. Carga horária de trabalho

- Dedicção Exclusiva

- 44 horas
- 40 horas
- 36 horas
- 30 horas
- 20 horas

Seção X – Agradecimentos

Ufa, chegamos a última seção!

Gostaríamos de agradecer a sua colaboração nesta pesquisa! Você pode continuar nos ajudando ao compartilhar o link do formulário com o público-alvo se encaixe com o perfil da pesquisa.

- Gostaria de receber os resultados desta pesquisa? Se sim, deixe o seu e-mail abaixo (Opcional).

- Caso deseje, deixe sugestões/comentários neste campo (Opcional).
