

# Estresse e qualidade de vida no trabalho em servidores públicos da educação no sertão da Paraíba

André Mário Ampére dos Santos Carneiro<sup>[1]</sup>, Danilo de Medeiros Arcanjo Soares<sup>[2]</sup>, Deyse Morgana das Neves Correia<sup>[3]</sup>, Sílvia Ximenes Oliveira<sup>[4]</sup>

[1] andremariocarr@gmail.com. [2] danilo.soares@ifpb.edu.br. [3] deyse.correia@ifpb.edu.br. Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia da Paraíba - Campus Patos. [4] silviaximeneso@gmail.com. Centro Universitário de Patos / Departamento de Enfermagem.

## RESUMO

Ao compreendermos que a qualidade de vida no trabalho e o estresse envolvem fatores críticos no desenvolvimento de doenças no ambiente laboral, objetivamos com esta pesquisa avaliar o nível de estresse e qualidade de vida no trabalho dos servidores de uma instituição pública de ensino no sertão da Paraíba. O método da pesquisa foi quantitativo e descritivo, utilizando questionário de perfil sociodemográfico, a versão resumida do questionário de qualidade de vida no trabalho e a escala de estresse no trabalho. Os dados foram analisados de acordo com a literatura pertinente e associada a uma análise estatística descritiva. A amostra foi composta por 80 servidores públicos que trabalham na educação, sendo estes, professores e técnicos administrativos: 62,5% têm idade entre 29 e 39 anos e 86,25% têm de 03 a 08 anos de serviço prestados na instituição. Como resultado, a maior parcela dos servidores que são professores apresentou pouco ou nenhum estresse, e a qualidade de vida destes profissionais foi melhor em todos os domínios, com destaque para o domínio pessoal, que atingiu o score de 82,42. Todos os fatores levantados permitem verificar a importância da autonomia como fator de destaque para satisfação e qualidade de vida no trabalho.

**Palavras-chave:** Qualidade de vida no trabalho. Estresse. Servidor público. Educação.

## ABSTRACT

*The following work analyzed the level of stress and workplace quality of life in servants of a public education institution in Paraíba's hinterland region. Workplace quality of life and stress levels represent critical factors on the development of work environment health conditions and diseases. The research employed a quantitative and descriptive method, applying sociodemographic questionnaire, the summarized version of the workplace quality of life questionnaire and the job stress scale. The data were analyzed according to the literature and associated with a descriptive statistical analysis. The sample group was composed of 80 workers, these being teachers and administrative technicians, all employed as public servants: 62,5% are aged 29 to 39 and 86,25% work at the institution between 03 to 08 years. The results point that most of the servants who are teacher demonstrated none or low stress and the workplace quality of life among of these professionals showed higher scores in all domains, particularly in the personal domain which achieved the score of 82,42. All raised factors allowed us to surmise that the importance of personal autonomy represents a majorly significant factor to satisfaction and quality of life levels in the workplace.*

**Keywords:** *Workplace quality of life. Stress. Public servant. Education.*

## 1 Introdução

A qualidade de vida veicula uma visão diferenciada das prioridades e efeitos dos objetivos econômicos de tipo quantitativo. De acordo com este conceito, as metas político-econômicas e sociais não deveriam ser perspectivadas tanto em termos de crescimento econômico quantitativo e de crescimento material do nível de vida, mas sim, de melhoria em termos qualitativos das condições de vida da sociedade (MINAYO; HARTZ; BUSS, 2000).

O conceito de qualidade de vida influencia diretamente no distinto conceito de Qualidade de Vida no Trabalho (QVT), o qual se refere às organizações, à preocupação e ao cuidado com a vida pessoal e profissional dos seus funcionários, superando o viés administrativo essencialmente produtivista (ZWIELEWSKI; TOLFO, 2016).

O termo QVT passou a ser evidenciado na década de 1960, quando cientistas, sindicalistas e empresários perceberam que o setor industrial focava apenas nos avanços tecnológicos, na produtividade e no crescimento econômico, deixando de lado valores humanos e ambientais. Em consequência desse viés produtivista, tinha-se um cenário de elevado número de trabalhadores estressados e desmotivados, ocasionando absenteísmo e rotatividade de funcionários (SILVA; FARIA, 2018).

As práticas de QVT foram se consolidando, inicialmente, no chão de fábrica, que se tornou palco de programas de saúde e segurança no trabalho (LIMONGI-FRANÇA, 2004) e, posteriormente, a QVT foi se expandindo como um movimento de reação ao rigor taylorista, em busca de uma maior humanização, bem-estar e participação dos trabalhadores nas decisões referentes ao trabalho (ZWIELEWSKI; TOLFO, 2016).

As práticas de promoção de saúde e bem-estar ocupacional passaram a se tornar mais constantes, a partir do entendimento de que a QVT gera resultados positivos para a produtividade das empresas (SILVA; FARIA, 2018).

Deste modo, a QVT pode ser entendida como o esforço feito por parte da organização e seus membros para ajudar seus funcionários a alcançarem o equilíbrio entre a vida profissional e pessoal, facilitando o aumento da satisfação individual. É uma forma de pensar globalmente nos pilares corporativos: pessoas, trabalho e processos empresariais (LIMONGI-FRANÇA; RODRIGUES, 2012).

O ambiente de trabalho pode ser um local recompensador, como também, um provocador do estresse. Duarte, Borin e Almeida (2010) mencionam que os programas de QVT devem ser utilizados como forma de minimizar o cansaço e o estresse, trazendo, assim, satisfação e conforto para os funcionários, que se sentirão motivados e, assim, irão buscar o crescimento não somente individual, e sim, de todo seu setor ocupacional.

Vê-se, portanto, que um dos fatores relacionados à QVT é o estresse. Cobranças, prazos e ausência de reconhecimento, por exemplo, podem gerar insatisfação e estresse, afetando negativamente a QVT. As consequências podem gerar tanto a perda da produtividade como conflitos e conduta imprópria no ambiente de trabalho (LIMONGI-FRANÇA; RODRIGUES, 2012).

O estresse é um conjunto de reações psicofisiológicas complexas que o organismo emite quando o indivíduo é exposto a um estímulo que cause irritação, amedrontamento ou infelicidade (LIPP, 2004).

Conforme Lipp (1984), o estresse pode se originar de fontes internas e externas. As fontes internas estão relacionadas com a maneira de ser do indivíduo, como a sua personalidade e seu modo de enxergar e lidar com a vida. Já os estressores externos podem estar relacionados com as exigências do trabalho no dia a dia, problemas sociais, familiares, dificuldades econômicas, enfermidades em membros da família ou morte.

O estresse, frequentemente, acontece em função da ocupação que a pessoa exerce e pode acometer todas as profissões. A sobrecarga prejudica não apenas a saúde do trabalhador, mas também as relações familiares, diminuindo os momentos de lazer e, conseqüentemente, causando o sentimento de culpa, angústia, tristeza e de abandono à família (SOARES; MAFRA; FARIA, 2018).

Os profissionais do serviço público ou privado, empregados ou autônomos, estão sujeitos às situações típicas do ambiente de trabalho. Por exemplo, a morosidade processual no Poder Judiciário, que tem sido motivo recorrentemente de descontentamento da sociedade brasileira, reflete, entre outros aspectos, volume cumulativo e sobrecarga de trabalho diante da quantidade de processos que se acumulam continuamente. A pressão social sobre os órgãos e sobre os trabalhadores do Judiciário tem sido intensa e, além de não favorecer o aumento da produtividade, podem contribuir para o adoecimento do trabalhador,

comprometendo o desempenho e o alcance da missão organizacional (FERNANDES; FERREIRA, 2015).

Da mesma forma, um profissional liberal não está imune ao estresse, que, nesse caso, decorre da cobrança dos clientes e da necessidade de saber lidar com várias pessoas. Também se pode incluir na lista de profissionais propensos ao estresse, aqueles que lidam de forma direta com pessoas, tais como: advogados, servidores de cartórios, promotores, policiais, técnicos administrativos e professores, pois o artifício de lidar com relações interpessoais no trabalho pode requerer maior dedicação e ser exaustivo (DEOLINDO, 2010).

Nesse sentido, os profissionais servidores de instituições de ensino públicas podem ser incluídos no grupo de pessoas propensas ao estresse. Algo que pode vir a influenciar negativamente na QVT e ainda repercutir na vida pessoal (PRADO, 2016).

Estes profissionais precisam ter resiliência para conviver com atitudes de terceiros, como mau humor, agressividade, reclamações, grosserias, interrupções das aulas, alunos agitados e atividades que não saem conforme o planejado, levando-os a sentirem-se frustrados e impotentes (JUNCÁ, 2012). Assim, além de possuírem uma carga de trabalho muito elevada, ao chegarem em casa, têm ainda que lidar com a família e as obrigações inerentes ao seio familiar (SOARES; MAFRA; FARIA, 2018).

Os desgastes físico e mental, ocasionados pelas exigências permanentes do trabalho, podem trazer impactos em relação ao bem-estar e à saúde dos trabalhadores (DEJOURS, 1988). Na área da educação, muitas e variadas situações são exemplos do que pode tornar o exercício dos seus profissionais desgastante ou estressante: cobranças por produtividade e qualidade de ensino, acumulação de exigências por parte dos alunos e superiores, assim como, precarização visível das condições de trabalho e violência nas instituições escolares (JUNCÁ, 2012; TIMM; STOBÄUS; MOSQUERA, 2014).

Diante dos aspectos que permeiam o ambiente de trabalho na educação, compreender como a vida e a saúde dos profissionais vêm sendo afetadas, reflete a construção de um espaço inerente ao processo de produtividade aliado ao bem-estar na instituição (FLUERY, 2002).

Sendo assim, este estudo foi elaborado com base na seguinte questão: Qual o nível de estresse e QVT dos profissionais da educação de uma instituição pública no sertão da Paraíba?

## 2 Método da pesquisa

Trata-se de uma pesquisa com abordagem quantitativa, a fim de obter índices numéricos, por meio de modelos padronizados de questionários com perguntas claras e objetivas; e descritiva, para caracterizar determinada população por meio da coleta de dados e análise dos pesquisados (GERHARDT; SILVEIRA, 2009).

### 2.1 População e amostra

A população foi constituída por 104 profissionais que compõem o quadro de servidores públicos de uma instituição de Ensino Profissional de nível técnico e superior no sertão da Paraíba, dos quais 65 são docentes e 39 são técnicos administrativos. Foram adotados os seguintes critérios de inclusão: ser servidor efetivo ou substituto, com mais de 03 meses de exercício na função exercida. Como critérios de exclusão foram consideradas as situações de licença para capacitação ou saúde, ausência nos dias de realização da coleta dos dados e recusa em participar da pesquisa.

A amostra foi composta por 80% da população, uma vez que 10% encontravam-se afastados por motivos de licença, 8% não estavam presentes na instituição nos momentos em que se realizou a aplicação dos instrumentos de pesquisa, não sendo, assim, localizados nem contatados no interstício de dois meses de duração da coleta e 2% não quiseram participar da pesquisa. Deste modo, participaram da pesquisa 80 trabalhadores, sendo 60% (n=48) professores e 40% (n=32) técnicos administrativos.

### 2.2 Instrumentos da pesquisa

Os instrumentos utilizados nesta pesquisa foram: questionário de perfil sociodemográfico, que procurou obter dados como idade, formação acadêmica, sexo, função dentro da unidade pesquisada; questionário de Escala de Estresse no Trabalho (EET); e versão resumida do questionário de QVT.

#### 2.2.1 Escala de Estresse no Trabalho

A EET, validada no Brasil por Paschoal e Tamayo (2004), é uma ferramenta para análise organizacional composta por 23 itens que abordam estressores variados e reações emocionais constantemente

associadas. Os itens foram avaliados de acordo com uma escala do tipo Likert, que varia de 01 (discordo completamente) a 05 (concordo completamente). Cada item da escala obteve uma média, que compôs, posteriormente, a média aritmética destas. O resultado consistiu na medida geral do estresse de origem psicossocial, cujo índice apresenta confiabilidade da escala (*alpha* de *Cronbach* de 0,93). Segundo as instruções do instrumento, quando o valor da média geral for entre 1,0 e 1,9, indica pouco ou nenhum estresse; valor entre 2,0 e 2,5, indica nível intermediário de estresse ocupacional; e valor acima de 2,5, indica nível alto de estresse ocupacional.

## 2.2.2 Questionário de qualidade de vida no trabalho

O instrumento de avaliação da QVT utilizado, o *Quality of Working Life Questionnaire - bref* (QWLQ - *bref*), é uma versão resumida do *Quality of Working Life Questionnaire* (QWLQ 78), construído com base no questionário mundial de qualidade de vida da Organização Mundial de Saúde (OMS), o *World Health Organization Quality of Life* (WHOQOL).

O QWLQ - *bref* foi validado no Brasil por Cheremeta, Pedroso, Pilatti e Kovaleski (2011). Tal instrumento é composto por 20 questões, subdivididas nos domínios físico/ saúde, psicológico, pessoal e profissional, conforme a Tabela 1.

**Tabela 1** – Questões que compõem o QWLQ - *bref*

Domínios	Questões do QWLQ 78 incorporadas no QWLQ - <i>bref</i>	Total = 20 questões
Físico/ saúde	31, 36, 69, 77	4 questões
Psicológico	22, 32, 37	3 questões
Pessoal	33, 38, 45, 66	4 questões
Profissional	20, 24, 35, 46, 59, 63, 67, 72, 78	9 questões

Fonte: Cheremeta *et al.*, (2011).

O instrumento QWLQ - *bref* também segue uma escala do tipo Likert, que varia de 1 a 5. O valor mínimo obtido nas respostas pode ser de 20 pontos (para quem assinalou somente o grau 1) e o valor máximo de 100 pontos (caso tenham sido assinaladas todas as alternativas com grau 5). Na análise dos resultados das aplicações do QWLQ - *bref*, os índices satisfatórios de QVT têm início a partir de 55, sendo de 45 a 55 uma classificação neutra, e abaixo de 45, um índice insatisfatório de QVT (CHEREMETA *et al*, 2011).

## 2.2.3 Procedimentos da pesquisa

Inicialmente, foi realizado um contato com a direção da instituição a fim de se obter a autorização. Os profissionais foram procurados pelos pesquisadores nos horários de funcionamento da instituição de ensino, durante um interstício de dois meses, e convidados a participar da pesquisa, sendo estes informados acerca dos objetivos, riscos e benefícios. Aqueles que concordaram em participar, assinaram o Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE) e

responderam aos questionários, que eram devolvidos aos pesquisadores ao final dos expedientes.

Este trabalho adotou as diretrizes e normas regulamentadoras para estudos com seres humanos, conforme a Resolução 510/2016 (BRASIL, 2016) do Conselho Nacional de Saúde (CNS), tendo sido aprovado no Comitê de Ética em Pesquisa por meio do Certificado de Apresentação para Apreciação Ética (CAAE) 04980818.1.0000.5185.

## 2.2.4 Análise de dados

Após a coleta de dados, os questionários respondidos pelos participantes foram tabulados utilizando o *software Microsoft Excel®* e os dados foram analisados por meio de frequências dos dados, percentuais, médias e desvio padrão, com o intuito de investigar as informações coletadas e demonstradas por meio de gráficos e tabelas, a fim de facilitar sua compreensão, e analisados de acordo com a literatura pertinente que foi associada a uma análise estatística descritiva.

### 3 Resultados e discussão

A maioria (62,5%, n=50) dos servidores professores e técnicos administrativos possui idade entre 30 e 39 anos. Verifica-se ainda que entre os servidores técnicos administrativos, há mais jovens entre 20 e 29 anos (10%, n=08) do que entre os docentes (5%, n=04), e que 22,5% (n=18) dos servidores se encontram na faixa etária de 40 anos ou mais, sendo a maioria destes (17,5%, n=14) docentes, conforme apresentado na Tabela 2.

Observa-se que há uma equidade no que se refere à quantidade de servidores do sexo masculino e feminino, principalmente entre os professores pesquisados. Sendo assim, 52,5% (n=42) dos servidores são homens e 47,5% (n=38) são mulheres.

A pesquisa realizada por Klein, Pereira e Lemos (2018) sobre o tema QVT em um instituto federal de

Ensino Superior com servidores docentes e técnicos administrativos, também mostrou percentuais semelhantes relacionados ao sexo, com 50,8% do sexo masculino e 49,2% do sexo feminino. Em relação à faixa etária, a maioria (44,9%) dos servidores possuía de 31 a 40 anos, enquanto o perfil desta pesquisa alcançou o percentual de 62,5%.

Em relação ao nível de escolaridade (Tabela 3, na página seguinte), apenas um servidor técnico administrativo não possui formação superior e 28,75% (n=23) dos indivíduos pesquisados possui Pós-Graduação *Lato Sensu*, sendo a maioria destes (20%, n=16) do segmento técnico administrativo. Já entre os que possuem Pós-Graduação *Stricto Sensu* (55%, n=44), a parcela majoritária é de professores (50%, n=40).

**Tabela 2 – Perfil demográfico dos servidores pesquisados**

Grupo	Idade	N	%	Sexo	N	%
Professores	20 – 29	4	5	Masculino	24	30
	30 – 39	30	37,5			
	40 – 49	10	12,5	Feminino	24	30
	50 ou mais	4	5			
Técnicos Administrativos	20 – 29	8	10	Masculino	18	22,5
	30 – 39	20	25			
	40 – 49	3	3,75	Feminino	14	17,5
	50 ou mais	1	1,25			

Fonte: Dados da Pesquisa - Questionário Sociodemográfico, 2019.

A maior parte dos servidores participantes da pesquisa possui tempo de serviço na instituição entre 04 e 08 anos (43,75%, n=35), seguido dos servidores com até 03 anos de instituição (37,5%, n=30). Em regime de trabalho de 40 horas semanais, conforme a Tabela 3, atuam 52,5% (n=42) dos servidores, sendo em sua maioria (37,5%, n=30) do segmento técnico administrativo.

Os servidores que atuam em regime de dedicação exclusiva, todos professores, totalizam 45% (n=36) da amostra e 15% (n=12) dos servidores exercem outra atividade laboral.

Conforme demonstrado na Tabela 4 (página seguinte), constata-se que 58,75% (n=47) dos

servidores pesquisados registram pouco ou nenhum estresse (média entre 1 e 1,9 na EET), sendo a maioria destes (43,75%, n=35) professores. Entre os que apresentam alto nível de estresse (18,75%, n=15), ou seja, média a partir de 2,5 na EET, a maior parcela (16,25%, n=13) é de técnicos administrativos.

É preocupante uma porcentagem significativa de servidores com presença de estresse em setores importantes e responsáveis por variadas funções como: almoxarifado, assistência de alunos, apoio pedagógico, manutenção, finanças, contabilidade, controle acadêmico, gestão de recursos humanos, administração de frota de veículos e serviços terceirizados.

**Tabela 3 – Perfil acadêmico-profissional dos servidores pesquisados**

Variável	Descrição	N	%
Escolaridade - Professores	Superior	1	1,25
	Especialização	7	8,75
	Mestrado	29	36,25
	Doutorado	11	13,75
Escolaridade - Técnicos Administrativos	Médio/Técnico	1	1,25
	Superior	11	13,75
	Especialização	16	20
	Mestrado	4	5
Tempo de instituição - Professores	Até 3 anos	19	23,75
	4 a 8 anos	19	23,75
	Mais de 8 anos	10	12,5
Tempo de instituição - técnicos administrativos	Até 3 anos	11	13,75
	4 a 8 anos	16	20
	Mais de 8 anos	5	6,25
Regime de trabalho -Professores	Dedicação Exclusiva	36	45
	40h	12	15
Regime de trabalho -técnicos administrativos	44h	1	1,25
	40h	30	37,5
	20h	1	1,25
Professores que exercem outra atividade	Sim	8	10
	Não	40	50
Técnicos administrativos que exercem outra atividade	Sim	4	5
	Não	28	35

Fonte: Dados da Pesquisa - Questionário Sociodemográfico, 2019.

**Tabela 4 – Nível de estresse, conforme a EET**

Grupo	Nível de estresse	N	%
Professores	Pouco ou nenhum estresse	35	43,75
	Estresse intermediário	11	13,75
	Alto nível de estresse	2	2,5
Técnicos Administrativos	Pouco ou nenhum estresse	12	15
	Estresse intermediário	7	8,75
	Alto nível de estresse	13	16,25

Fonte: Dados da Pesquisa - Questionário EET, 2019.

Houve diferença no nível de estresse em relação aos professores e técnicos administrativos. Comparando esse resultado com a pesquisa realizada no Instituto Federal de Minas Gerais por Pego, Zille e Soares (2016) sobre estresse ocupacional de servidoras técnico administrativas, identifica-se que 76,3% das servidoras pesquisadas apresentaram quadro

de estresse, enquanto nesta pesquisa o percentual ficou em 40,6%, considerando apenas o quantitativo específico do segmento de técnicos administrativos.

A pesquisa realizada utilizando o questionário EET com professores que ensinam na Universidade de Rio Verde no curso de Ciências Contábeis mostrou que 76,6% absolutamente não ou talvez não têm estresse

(RIBEIRO, 2017), implicando dizer que também entra em consenso com esta pesquisa.

Vale salientar que a literatura (ARAÚJO QUEIROZ; SILVA MARINHO, 2020; CORREIA; DINIZ; LEITE, 2017; EUGÊNIO; SOUZAS; DI LAURO, 2017; JUCÁ, 2012; SILVA; GUILLO, 2015) confirma que situações de estresse entre os professores estão associadas a um estado de precarização das condições de trabalho, o que historicamente aflige, de forma mais evidente, as escolas de educação básica em comparação às instituições que atuam com Ensino Superior.

Entre os professores universitários, as situações de maior desgaste e que geram uma sobrecarga estão associadas à cultura organizacional e às relações interpessoais com colegas e superiores, envolvendo fatores como ruídos na comunicação, falta de equidade na distribuição de tarefas e carga horária, tipo de controle existente sobre a produtividade, excesso de produtividade e até mesmo vaidade e perfeccionismo (ARAÚJO; GOMES; PIRES; MORAES FILHO; COSTA, 2015; SOARES; MAFRA; FARIA, 2018).

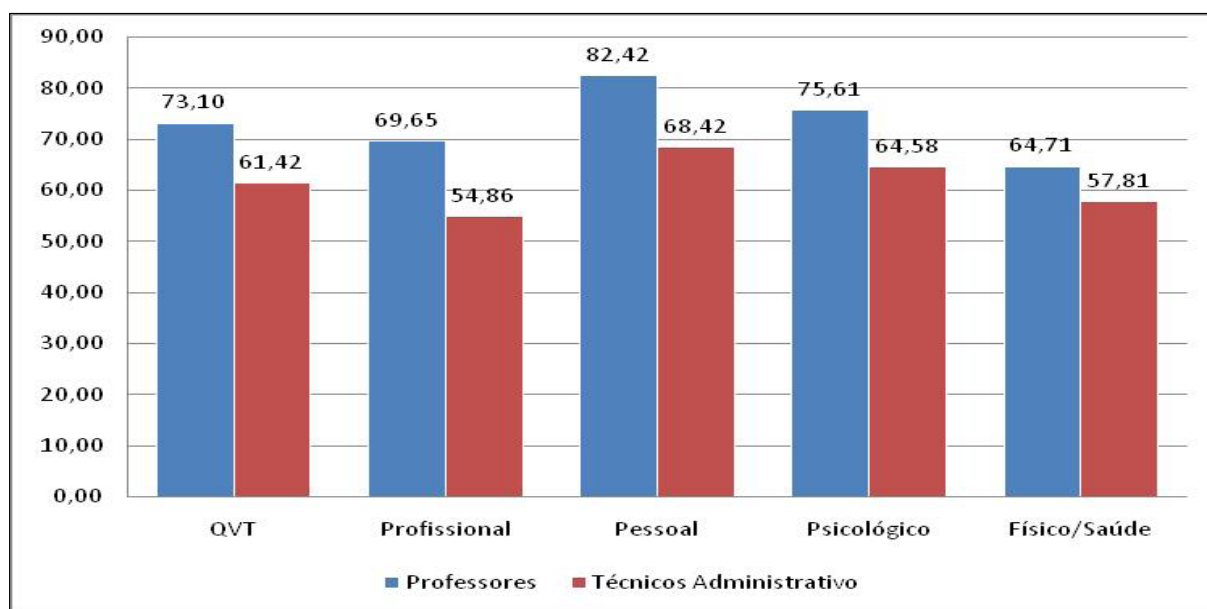
Para Rossi, Perrewé e Sauter (2007), o ambiente de trabalho, a estrutura corporativa, a saúde

institucional e as diferentes interações entre emprego e empregado colaboram para as respostas pessoais de estresse. Sendo assim, espaços não saudáveis podem indicar níveis de estresse com efeito negativo para o trabalhador, como também na sua satisfação profissional, produtividade e cargo.

Limongi-França e Rodrigues (2012) enfatizam que, desde a última década do século XX, na Europa e nos Estados Unidos, o estresse já representava um dos principais motivos de incapacitação para o trabalho, sendo, portanto, fator de grande relevância para investigação, prevenção e controle nas organizações.

A respeito da avaliação da QVT, pode-se observar no Gráfico 1 que os escores dos professores se apresentam superiores em relação aos dos técnicos administrativos, conforme classificação do QWLQ - *bref*. Contudo, todos estão classificados como satisfatórios (acima de 55), exceto o domínio profissional dos técnicos administrativos, que atingiu uma classificação neutra. A QVT geral dos professores apresenta o escore de 73,10, enquanto os técnicos administrativos obtiveram 61,42.

**Gráfico 1** – Escore dos domínios da QVT dos professores e dos técnicos administrativos pesquisados



Fonte: Dados da Pesquisa – QWLQ - *bref*, 2019.

Os dados encontrados por Dávila, Casagrande e Pereira (2010) com professores universitários de Curitiba mostram que 75% afirmaram uma qualidade de vida boa ou muito boa. Já Lima (2014) realizou um estudo sobre a percepção dos técnicos administrativos de uma instituição de Ensino Superior em São Luiz

sobre QVT, utilizando o questionário de avaliação de QVT conhecido pela sigla TQWL 42, e encontrou uma média geral de 60,25.

Na classificação do QWLQ - *bref*, o domínio pessoal obteve o maior escore para professores e técnicos administrativos (82,42 e 68,42, respectivamente).

Neste domínio, estão presentes aspectos familiares, culturais, crenças pessoais e religiosas, que influenciam o trabalho dos profissionais (CHEREMETA *et al*, 2011).

Já o domínio que apresentou o menor escore para professores foi o físico/ saúde (64,71), o qual se relaciona a aspectos de saúde, doenças relacionadas ao trabalho e hábitos saudáveis dos trabalhadores. Enquanto para os técnicos administrativos, o menor escore, se situando numa classificação neutra de QVT, foi no domínio profissional (54,86) que aborda os aspectos organizacionais, evolução do trabalho e produtividade, podendo influenciar sua qualidade de vida (CHEREMETA *et al*, 2011).

Os valores do desvio padrão apresentados na Tabela 5 são baixos, representando, assim, que os valores de distribuição estão próximos da média e que a amostra é mais homogênea. Portanto, pode-se afirmar que há um nível de concordância alto com o estado de satisfação apresentado nos valores de QVT dos professores.

**Tabela 5** – Estatística da QVT dos professores

Domínio	Média	Desvio Padrão	Coefficiente de variação
Físico/Saúde	3,589	0,635	17,688
Psicológico	4,024	0,607	15,090
Pessoal	4,297	0,378	8,792
Profissional	3,786	0,555	14,646
QVT	3,924	0,447	11,397

Fonte: Dados da Pesquisa, 2019.

Já na Tabela 6, observa-se que o desvio padrão é alto, principalmente no domínio físico/ saúde, que tem um desvio padrão 0,900, indicando maior dispersão e variabilidade dos dados. Sendo assim, existe um baixo nível de concordância quanto ao nível de satisfação de QVT dos técnicos administrativos.

**Tabela 6** – Estatística da QVT dos técnicos

Domínio	Média	Desvio Padrão	Coefficiente de variação
Físico/Saúde	3,313	0,900	27,178
Psicológico	3,583	0,830	23,151
Pessoal	3,737	0,693	18,537
Profissional	3,194	0,791	24,769
QVT	3,457	0,706	20,409

Fonte: Dados da Pesquisa, 2019.

A QVT está conectada ao contentamento da pessoa no seu espaço de trabalho e fora dele. Algumas variáveis como remuneração, relações interpessoais e valorização do trabalho, quando associadas aos aspectos da vida pessoal, influenciam a QVT (FERRO, 2012).

Segundo Ribeiro e Santana (2015), a motivação e a QVT estão diretamente ligadas ao contentamento e à satisfação dos trabalhadores. A insatisfação da equipe de trabalho é ruim para o desenvolvimento e a produtividade dos setores organizacionais.

Essa dinâmica de sofrimento-prazer no trabalho recebe influência direta do processo organizacional, de modo que as relações interpessoais, as relações de poder e o sistema hierárquico impactam a dinâmica psíquica dos trabalhadores e suas percepções de bem-estar e satisfação (DEJOURS; ABDOUCHELLI; JAYET, 1994).

Nesse sentido, as relações interpessoais no trabalho, especialmente no tocante à autonomia e ao reconhecimento do engajamento profissional, podem propiciar sentido ao trabalho, expressando satisfação e retorno do esforço investido. No entanto, se essa contribuição profissional é despercebida ou negada, o sofrimento ameaça a saúde mental do trabalhador (DEJOURS, 2007).

Nessa conjuntura, e tomando também como base Mendonça e Araújo (2016) e Moreira, Nascimento, Sonoo e Both (2010), destaca-se que a QVT viabiliza a promoção de bons hábitos que favorecem e facilitam, nos espaços de trabalho, uma importante gestão de recursos humanos, desde que exista sensibilidade para detectar condições favoráveis e motivadoras para os trabalhadores, com cooperação, confiança e regras comuns a todos, proporcionando o reconhecimento de cada um pela sua contribuição ao trabalho executado.

Se assim for a organização do trabalho, se materializa o processo de ressonância simbólica, o qual torna o trabalho um possível locus de prazer, criatividade e saúde mental (DEJOURS; ABDOUCHELLI; JAYET, 1994), retroalimentando, portanto, o processo de QVT.

## 4 Considerações finais

Ao avaliar, neste estudo, o nível de estresse e QVT dos profissionais da educação da instituição pública pesquisada, refletimos sobre motivação profissional, saúde e bem-estar permeando os fatores que incidem em estresse e QVT.



Sabe-se que esta pesquisa compreendeu um contexto transversal específico da população participante, o que, certamente, oferece limitações para generalização dos resultados obtidos, mas os achados da pesquisa se somam e fortalecem as vastas investigações no campo da saúde do trabalhador, especialmente na área de educação.

Na realidade investigada, a maior parcela dos servidores da instituição registrou pouco ou nenhum estresse, sendo estes predominantemente do segmento de professores. Por outro lado, entre os que apresentaram alto nível de estresse, a quase totalidade era composta por técnicos administrativos.

Quanto à avaliação da QVT, em nenhum dos domínios analisados os técnicos administrativos ultrapassaram os escores apresentados pelos professores. Apesar disso, ressalta-se que todos os pesquisados apresentaram nível satisfatório de QVT geral.

Pela natureza distinta das atividades de professores e técnicos administrativos, inferimos, coadunando com a literatura, que diferentes formas de organização do trabalho, incluindo aspectos como autonomia, reconhecimento e relações interpessoais com colegas e superiores, remetem à percepção de satisfação profissional, e, conseqüentemente, refletem em diferentes níveis de estresse e QVT.

Ao identificar a existência de servidores em estado de adoecimento psicossocial pelo elevado nível de estresse, indica-se a necessidade de intervenções de ordem prática na gestão institucional, de modo a remodelar e dar amplitude às políticas de atenção e promoção à saúde dos profissionais, oferecendo-lhes suporte, acolhimento e integração. Corroborando, assim, para o bem-estar dos servidores e para a melhoria do ensino e da qualidade da formação prestada na instituição.

Por fim, sugere-se que futuras pesquisas possam ter o estresse e a QVT como objeto de estudo na área da educação, investigando fatores que interferem na satisfação, no desempenho e na saúde dos profissionais de instituições de ensino em tempo integral, as quais vêm se expandindo na Paraíba e em outros estados brasileiros, a partir da nova proposta curricular do Ensino Médio. Sugere-se também a realização de estudos tendo como pesquisados os gestores educacionais, coordenadores e diretores de escolas e secretarias de educação, buscando correlacionar atividade gestora, QVT e estresse. Abre-se espaço, ainda, para a utilização de diferentes instrumentos de

pesquisa e ferramentas de análise para um melhor entendimento e aprofundamento desta temática.

## REFERÊNCIAS

- ARAÚJO, B. L. S.; GOMES, D. V.; PIRES, V. S.; MORAES FILHO, I. M.; COSTA, A. L. S. Estresse ocupacional em docentes de uma instituição de Ensino Superior da região metropolitana de Goiânia. **Revista de Divulgação Científica Sena Aires**, Valparaíso de Goiás, v. 4, n. 2, p. 96-104, 2015. Disponível em: <http://revistafacesa.senaaires.com.br/index.php/revisa/article/view/243>. Acesso em: 23 abr. 2021.
- ARAÚJO QUEIROZ, J. G. B; SILVA MARINHO, T. A. Profissão docente e saúde de professores da rede municipal de ensino da cidade de Manaus. **Temas em Educação e Saúde**, Araraquara, v. 16, n. 2, p. 575-593, jul./ dez., 2020. Disponível em: <https://periodicos.fclar.unesp.br/tes/article/view/13807>. Acesso em: 23 abr. 2021.
- BRASIL. Conselho Nacional de Saúde. Resolução nº 510, de 07 de abril de 2016. Dispõe sobre as normas aplicáveis a pesquisas em Ciências Humanas e Sociais. **Diário Oficial da União**, Brasília, 2016. Disponível em: [https://www.in.gov.br/materia/-/asset\\_publisher/Kujrw0TZC2Mb/content/id/22917581](https://www.in.gov.br/materia/-/asset_publisher/Kujrw0TZC2Mb/content/id/22917581). Acesso em: 07 maio 2021.
- CHEREMETA, M.; PEDROSO, 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**, Ponta Grossa, v. 3, n. 1, p. 01-15, 2011. Disponível em: <https://periodicos.utfpr.edu.br/rbqv/article/view/758/600>. Acesso em: 15 nov. 2019.
- CORREIA, D. M. N.; DINIZ, M. L.; LEITE, M. I. C. Estresse em docentes do Ensino Fundamental no município de Boa Ventura – PB. **Revista Brasileira de Saúde e Segurança no Trabalho**, Patos, v. 1, n. 1, p. 32-37, 2017. Disponível em: <https://periodicos.ifpb.edu.br/index.php/rebrast/issue/view/48>. Acesso em: 24 abr. 2021.
- DÁVILA, M. H. X.; CASAGRANDE, R. J. T.; PEREIRA, V. C. G. Qualidade de vida do trabalhador de uma instituição de ensino. **Cadernos da Escola de Saúde**, Curitiba, v. 1, n. 4, p. 110-126, 2010.
- DEJOURS, C. **A banalização da injustiça social**. Rio de Janeiro: Editora FGV, 2007.
- DEJOURS, C. **A loucura do trabalho: estudo de Psicopatologia do Trabalho**. São Paulo: Cortez, 1988.

DEJOURS, C., ABDOUCHELI, E.; JAYET, C.

**Psicodinâmica do trabalho:** contribuições da escola dejouriana à análise da relação prazer, sofrimento e trabalho. São Paulo: Atlas, 1994.

DEOLINDO, V. **Planejamento estratégico em comarca do Poder Judiciário.** 2010. Dissertação (Mestrado Profissional em Poder Judiciário) - Fundação Getúlio Vargas; Rio de Janeiro, 2010. Disponível em: <http://bibliotecadigital.fgv.br/dspace/bitstream/handle/10438/7805/DMPPJ%20-%20VANDERLEI%20DEOLINDO.pdf?sequence=1>. Acesso em: 22 abr. 2021.

DUARTE, D. V. R.; BORIN, E. C. P.; ALMEIDA, M. A. qualidade de vida no trabalho: QVT e sua influência na vida dos bancários. **Revista Polêmica**, Rio de Janeiro, v. 9, n. 4, p. 74-81, 2010. Disponível em: <https://www.e-publicacoes.uerj.br/index.php/polemica/article/view/2822>. Acesso em: 23 abr. 2021.

EUGÊNIO, B.; SOUZAS, R.; DI LAURO, A. D. Trabalho e adoecimento do professor da Educação Básica no interior da Bahia. **Laplage em Revista**, Sorocaba, v. 3, n. 2, p. 179-194, maio/ ago., 2017. Disponível em: <https://www.redalyc.org/jatsRepo/5527/552756522016/552756522016.pdf>. Acesso em: 23 abr. 2021.

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. Disponível em: <https://www.scielo.br/pdf/psusp/v26n2/0103-6564-psusp-26-02-00296.pdf>. Acesso em: 23 abr. 2021.

FERRO, F. F. **Instrumentos para medir a qualidade de vida no trabalho e a ESF:** uma revisão de literatura. 2012. Trabalho de Conclusão de Curso (Especialização) - Universidade Federal de Minas Gerais; Brumadinho, 2012. Disponível em: <https://www.nescon.medicina.ufmg.br/biblioteca/imagem/3756.pdf>. Acesso em: 19 jun. 2019.

FLEURY, M. T. L. **As pessoas na organização.** São Paulo: Gente, 2002.

GERHARDT, T. E.; SILVEIRA, D. T. **Métodos de Pesquisa.** Porto Alegre: Editora da UFRGS, 2009.

JUNCÁ, D. C. M. Entre brasas e cinzas? Notas introdutórias sobre a saúde no cenário universitário. **Vértices**, Campos dos Goytacazes, v. 14, n. 1, p. 199-218, 2012.

KLEIN, L. L.; PEREIRA, B. A. D.; LEMOS, R. B. Qualidade de vida no trabalho: parâmetros e avaliação no serviço público. **Revista de Administração**

**Mackenzie**, São Paulo, v. 20, n. 3, p. 1-35, jun., 2019. Disponível em: [http://www.scielo.br/scielo.php?pid=S1678-69712019000300303&script=sci\\_arttext&lng=pt](http://www.scielo.br/scielo.php?pid=S1678-69712019000300303&script=sci_arttext&lng=pt). Acesso em: 02 nov. 2019.

LIMA, A. V. Q. **Qualidade de vida no trabalho e valores organizacionais:** a percepção dos técnico-administrativos de uma instituição federal de Ensino Superior. 2014. Dissertação (Mestrado em Administração) - Universidade Federal de Santa Maria; Santa Maria, 2014. Disponível em: <https://repositorio.ufsm.br/bitstream/handle/1/4710/LIMA%2C%20ALYNNE%20VIRGINIA%20DE%20QUEIROZ.pdf?sequence=1&isAllowed=y>. Acesso em: 15 nov. 2019.

LIMONGI-FRANÇA, A. C. **Qualidade de vida no trabalho - QVT:** conceitos e práticas nas empresas da sociedade pós-industrial. São Paulo: Atlas, 2004.

LIMONGI-FRANÇA, A. C.; RODRIGUES, A. L. **Stress e trabalho:** uma abordagem psicossomática. São Paulo: Atlas, 2012.

LIPP, M. N. **O stress no Brasil:** pesquisas avançadas. Campinas: Papirus, 2004.

LIPP, M. N. *Stress e suas implicações.* **Estudos de Psicologia**, Campinas, n. 3, p. 5-19, 1984.

MENDONÇA, S. H. A.; ARAÚJO, L. S. Esgotamento profissional e qualidade de vida no trabalho: uma revisão integrativa. **Psicologias**, Rio Branco, v. 2, p. 1-19, 2016. Disponível em: <https://periodicos.ufac.br/index.php/psi/article/view/472>. Acesso em: 03 dez. 2019.

MINAYO, M. C. S.; HARTZ, Z. M. A.; BUSS, P. M. Qualidade de vida e saúde: um debate necessário. **Revista Ciência e Saúde Coletiva**, Rio de Janeiro, v. 5, n. 1, p. 7-18, 2000. Disponível em: [https://www.scielo.br/scielo.php?script=sci\\_abstract&pid=S1413-81232000000100002&lng=en&nrm=iso&lng=pt](https://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_abstract&pid=S1413-81232000000100002&lng=en&nrm=iso&lng=pt). Acesso em: 23 abr. 2021.

MOREIRA, H. R.; NASCIMENTO, J. V.; SONOO, C. N.; BOTH, J. Qualidade de vida no trabalho e perfil do estilo de vida individual de professores de Educação Física ao longo da carreira docente. **Motriz Revista de Educação Física**, Rio Claro, v. 16, n. 4, p. 900-912, 2010. Disponível em: <https://doi.org/10.5016/1980-6574.2010v16n4p900>. Acesso em: 03 dez. 2019.

PASCHOAL, T.; TAMAYO, A. Validação da Escala de Estresse no Trabalho. **Estudos de Psicologia**, Campinas, v. 9, n. 1, p. 45-52, 2004. Disponível em: <https://www>

scielo.br/scielo.php?script=sci\_arttext&pid=S1413-294X2004000100006. Acesso em: 23 abr. 2021.

PEGO, Z. O.; ZILLE, L. P.; SOARES, M. G. O estresse ocupacional de servidoras **técnico-administrativas**. **Revista Alcance**, Biguaçu, v. 23, n. 2, p. 156-169, abr./ jun., 2016. Disponível em: <http://www.spell.org.br/documentos/ver/42003/o-estresse-ocupacional-de-servidoras-tecnico-administrativas>. Acesso em: 01 dez. 2019.

PRADO, C. E. P. Estresse ocupacional: causas e consequências. **Revista Brasileira de Medicina do Trabalho**, Americana, v. 14, n. 3, p. 285-289, 2016. Disponível em: <http://www.rbmt.org.br/details/122/pt-BR/estresse-ocupacional-causas-e-consequencias>. Acesso em: 14 maio 2019.

RIBEIRO, A. C. F. **Estresse no trabalho**: percepção dos docentes da Faculdade de Ciências Contábeis da Universidade de Rio Verde. 2017. Trabalho de Conclusão de Curso (Graduação em Ciências Contábeis) - Universidade de Rio Verde; Rio Verde, 2017.

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. Disponível em: [https://www.cairu.br/riccairu/pdf/artigos/2/06\\_QUALIDADE\\_VIDA\\_TRABALHO.pdf](https://www.cairu.br/riccairu/pdf/artigos/2/06_QUALIDADE_VIDA_TRABALHO.pdf). Acesso em: 03 dez. 2019.

ROSSI, A. M.; PERREWÉ, P. L.; SAUTER, S. L. **Stress e qualidade de vida no trabalho**: perspectivas atuais da saúde ocupacional. São Paulo: Atlas, 2007.

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. Disponível em: <http://psicodebate.dpgpsifpm.com.br/index.php/periodico/article/view/V4N2A7>. Acesso em: 23 abr. 2021.

SILVA, R. A. O.; GUILLO, L. A. Condições de trabalho e estresse: um estudo com professores do sexo masculino da Educação Básica. **Trabalho & Educação**, Belo Horizonte, v. 24, n. 3, p. 153-166, set./ dez., 2015. Disponível em: <https://periodicos.ufmg.br/index.php/trabedu/article/view/9458>. Acesso em: 23 abr. 2021.

SOARES, M. B.; MAFRA, S. C. T.; FARIA, E. R. A relação entre a carreira do magistério superior, suporte familiar e estresse ocupacional dos docentes da Universidade Federal de Viçosa-MG. **Textos & Contextos**, Porto Alegre, v. 17, n. 2, p. 321-334, ago./

dez., 2018. Disponível em: <https://doi.org/10.15448/1677-9509.2018.2.24990>. Acesso em: 23 abr. 2021.

TIMM, J. W.; STOBÄUS, C. D.; MOSQUERA, J. J. M. Psicologia positiva e bem-estar docente: estado de conhecimento (CAPES, 2011-2012). **Educação por Escrito**, Porto Alegre, v. 5, n. 2, p. 228-239, jul./ dez., 2014. Disponível em: <https://doi.org/10.22289/2446-922X.V4N2A7> Acesso em: 07 set. 2019.

ZWIELEWSKI, G; TOLFO, S. R. Qualidade de vida no trabalho de profissionais expatriados para Índia e China. **Revista Eletrônica de Administração**, Porto Alegre, v. 84, n. 2, p. 510-542, maio/ ago., 2016. Disponível em: [https://www.scielo.br/scielo.php?pid=S1413-23112016000200510&script=sci\\_abstract&lng=pt](https://www.scielo.br/scielo.php?pid=S1413-23112016000200510&script=sci_abstract&lng=pt). Acesso em: 23 abr. 2021.