

**UNIVERSIDADE DE CAXIAS DO SUL  
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM ADMINISTRAÇÃO  
MESTRADO EM ADMINISTRAÇÃO**

**RODRIGO MEAZZI**

**A RELAÇÃO ENTRE ESTRESSE E QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO:  
EVIDÊNCIAS QUANTITATIVAS EM UM INSTITUTO FEDERAL DE EDUCAÇÃO**

**CAXIAS DO SUL**

**2025**

**RODRIGO MEAZZI**

**A RELAÇÃO ENTRE ESTRESSE E QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO:  
EVIDÊNCIAS QUANTITATIVAS EM UM INSTITUTO FEDERAL DE EDUCAÇÃO**

Dissertação de Mestrado submetida à Banca de Defesa designada pelo Colegiado do Programa de Pós-Graduação em Administração da Universidade de Caxias do Sul, como requisito parcial à obtenção do Título de Mestre em Administração.

Linha de pesquisa: Inovação Competitividade.

Orientador: Prof. Dr. Fabiano Larentis.

**CAXIAS DO SUL**

**2025**

Dados Internacionais de Catalogação na Publicação (CIP)  
Universidade de Caxias do Sul  
Sistema de Bibliotecas UCS - Processamento Técnico

M484r Meazzi, Rodrigo

A relação entre estresse e qualidade de vida no trabalho [recurso eletrônico] : evidências quantitativas em um Instituto Federal de Educação / Rodrigo Meazzi. – 2025.

Dados eletrônicos.

Dissertação (Mestrado) - Universidade de Caxias do Sul, Programa de Pós-Graduação em Administração, 2025.

Orientação: Fabiano Larentis.

Modo de acesso: World Wide Web

Disponível em: <https://repositorio.ucs.br>

1. Stress ocupacional. 2. Qualidade de vida no trabalho. 3. Servidores públicos - Saúde mental. 4. Tempo de serviço. 5. Serviço público - Bento Gonçalves, RS. I. Larentis, Fabiano, orient. II. Título.

CDU 2. ed.: 005:331.442

Catalogação na fonte elaborada pela(o) bibliotecária(o)  
Márcia Servi Gonçalves - CRB 10/1500

**RODRIGO MEAZZI**

**A RELAÇÃO ENTRE ESTRESSE E QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO:  
EVIDÊNCIAS QUANTITATIVAS EM UM INSTITUTO FEDERAL DE EDUCAÇÃO**

Dissertação de Mestrado submetida à Banca de Defesa designada pelo Colegiado do Programa de Pós-Graduação em Administração da Universidade de Caxias do Sul, como requisito parcial à obtenção do Título de Mestre em Administração.

Linha de pesquisa: Inovação e Competitividade.

Orientador: Prof. Dr. Fabiano Larentis.

**Aprovado em:**

**Banca Examinadora**

---

Prof. Dr. Fabiano Larentis  
Universidade de Caxias do Sul – UCS

---

Prof. Dra. Marina de Almeida Cruz  
Centro Universitário Unihorizontes

---

Prof. Dr. Deonir DeToni  
Universidade de Caxias do Sul – UCS

---

Prof. Dr. Alex Eckert  
Universidade de Caxias do Sul – UCS

Aos familiares que fiz na jornada.

## AGRADECIMENTOS

Agradeço, antes de tudo, ao belo acaso e às minhas memórias — companheiras silenciosas que me sustentaram com força e ternura, especialmente nos momentos mais difíceis desta caminhada. Foram elas que, mesmo nos dias mais nublados, me lembraram do quanto já fui capaz, do quanto posso ir além. A cada batalha vencida durante o mestrado, senti o eco dessas lembranças me empurrando adiante.

À minha mãe, Terezinha Sandrin Meazzi, e ao meu pai, Ilor José Meazzi, meu mais profundo amor e admiração. Vocês são, e sempre serão, meu maior exemplo de integridade, força e generosidade. Tudo o que sou carrega a marca do que aprendi com vocês. Obrigado por serem meu alicerce e minha inspiração diária. À minha irmã e à sua família e ao meu irmão, minha eterna gratidão por acreditarem em mim, mesmo quando eu duvidei. O apoio de vocês me fortaleceu em cada etapa desse percurso.

Katiele, minha companheira de alma e de vida. Você é meu abrigo e minha coragem. Obrigado por estar ao meu lado nos momentos em que o peso parecia insuportável, por compreender minhas ausências e por me amparar com tanto amor nas crises de ansiedade. Você segurou minha mão com firmeza quando tudo tremia. Sou e serei sempre grato por você existir. Te amo.

Aos professores do Programa de Pós-Graduação em Administração da Universidade de Caxias do Sul (UCS), meu sincero agradecimento por cada palavra, crítica, sugestão e gesto que me impulsionam ao crescimento. Em especial, à Profa. Dra. Cintia Paese Giacomello e ao Prof. Dr. Alex Eckert, obrigado por aceitarem caminhar comigo nesta jornada, participando da qualificação, contribuindo com olhares cuidadosos, assim como a Prof. Dra. Marina Cruz, de Belo Horizonte e novamente ao Professor Dr. Alex, para minha banca, obrigado!

Gostaria de expressar minha mais profunda gratidão à Professora Dra. Silvana Hübner Guedes, que esteve ao meu lado nos momentos mais desafiadores, oferecendo não apenas seu vasto conhecimento, mas também apoio físico e espiritual para que eu pudesse enfrentar e resolver as complexidades do mundo da estatística e do AMOS. Sua generosidade e dedicação ultrapassaram qualquer expectativa, sendo um verdadeiro exemplo de orientação e humanidade.

Agradeço igualmente ao Professor Dr. Deonir De Toni, cuja disposição em me atender, mesmo tarde da noite, foi fundamental para que eu pudesse superar dúvidas que, apesar de

parecerem banais para quem domina o tema, tinham uma importância imensa para mim naquele momento. Sua paciência e prontidão foram essenciais em minha caminhada e obrigado por aceitar fazer parte de minha banca.

Não poderia deixar de mencionar o Professor Dr. Ademar Galelli, que, mesmo após a aposentadoria, não hesitou em oferecer sua ajuda, contribuindo de forma valiosa com sua experiência e generosidade na elaboração de análises no SPSS. Sua atitude revela não apenas compromisso com a educação, mas também um espírito de colaboração que me inspira profundamente.

Aos colegas do mestrado, que dividiram comigo angústias, descobertas e conquistas, deixo meu carinho e minha admiração. Em especial, à Conceição Destro e ao Paulo César Machado, parceiro em tantas dúvidas.

Ao Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia do Rio Grande do Sul (IFRS), minha gratidão por ser mais do que um local de trabalho — por ser uma instituição que acredita nas pessoas e investe em seus sonhos. A política de capacitação foi essencial para que esse mestrado se tornasse possível. Ao reitor, Prof. Dr. Júlio Xandro Heck, obrigado por autorizar esta pesquisa e contribuir para sua realização. Aos colegas do IFRS e, em especial, à equipe da Diretoria de Gestão de Pessoas, deixo meu sincero agradecimento por todo apoio e incentivo ao longo do caminho.

Ao Diretor-geral do Campus Bento Gonçalves, Prof. Dr. Rodrigo Otávio Câmara Monteiro, obrigado por confiar e permitir que eu realizasse esta pesquisa em nosso *campus*. E ao Diretor de Gestão de Pessoas, Marc Emerim, obrigado por todo o incentivo, palavras de apoio e confiança.

Aos participantes da pesquisa, servidores da Reitoria e do *Campus* Bento Gonçalves, o meu mais profundo agradecimento. Suas respostas foram mais do que dados — foram gestos de generosidade e colaboração que deram vida a este estudo. Sem vocês, nada disso seria possível.

E, por fim, ao meu orientador, Prof. Dr. Fabiano Larentis, meu sincero e emocionado agradecimento. Obrigado pelos ensinamentos, pela escuta atenta, pela paciência e por enxergar mais do que um pesquisador em formação — por ver a pessoa por trás do projeto. Seu profissionalismo e humanidade foram fundamentais para que eu chegasse até aqui. Muito, muito obrigado.

*“The only thing necessary for evil to triumph is for good men to do nothing.”*

**Edmund Burke**

## RESUMO

O presente estudo teve como objetivo analisar a relação entre estresse percebido e Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) em servidores de um Instituto Federal de Educação (IF), considerando o tempo de serviço como variável moderadora. A pesquisa adotou um delineamento quantitativo, de natureza descritivo-explicativa, por meio da aplicação de *survey* estruturado a servidores técnico-administrativos e docentes. As variáveis foram mensuradas por meio de instrumentos validados — a Escala de Estresse Percebido (EEP) e a Escala de Qualidade de Vida no Trabalho (QWLQ) —, assegurando a consistência dos resultados. A análise dos dados envolveu procedimentos estatísticos abrangentes, como estatísticas descritivas, testes de diferenças entre grupos (médias e ANOVA), Modelagem de Equações Estruturais (MEE) e Análise Multigrupo para examinar o papel moderador do tempo de serviço, garantindo elevado rigor metodológico à investigação. Os achados demonstraram que o estresse afeta negativamente a QVT, comprometendo o bem-estar ocupacional. Observou-se, ainda, que o tempo de serviço exerce influência moderadora, uma vez que servidores mais experientes revelaram maior capacidade de lidar com as pressões laborais, atenuando os efeitos adversos do estresse. Também foram identificadas diferenças relevantes entre categorias profissionais, unidades organizacionais e gênero, apontando especificidades da realidade institucional analisada. Conclui-se que o estresse constitui um fator determinante da QVT, embora a experiência acumulada ao longo da carreira possa mitigar parcialmente seus impactos. Esses resultados evidenciam a importância de políticas institucionais voltadas à prevenção do estresse e à construção de ambientes laborais mais saudáveis e sustentáveis. Além de oferecer subsídios à gestão de pessoas no setor público, o estudo contribui diretamente para a instituição ao fornecer evidências que podem orientar ações de apoio psicológico, capacitação em gestão do estresse e iniciativas de valorização profissional, promovendo o bem-estar dos servidores e a melhoria do clima organizacional. No campo acadêmico, amplia o conhecimento ao destacar o papel moderador do tempo de serviço na relação entre estresse e QVT, fortalecendo o debate sobre qualidade de vida e saúde ocupacional de servidores públicos no Brasil.

**Palavras-chave:** Qualidade de Vida no Trabalho; Estresse Ocupacional; Servidores Públicos; Saúde Mental; Gestão de Pessoas; Setor Público Federal; tempo de serviço.

## ABSTRACT

This study aimed to analyze the relationship between perceived stress and Quality of Work Life (QWL) among employees of a Federal Institute of Education (IF), considering length of service as a moderating variable. The research adopted a quantitative, descriptive-explanatory design, applying a structured survey to administrative staff and faculty members. The variables were measured using validated instruments — the Perceived Stress Scale (PSS) and the Quality of Work Life Questionnaire (QWLQ) — ensuring the consistency of the results. Data analysis employed comprehensive statistical procedures, including descriptive statistics, group difference tests (means and ANOVA), Structural Equation Modeling (SEM), and Multigroup Analysis to examine the moderating role of length of service, thus ensuring high methodological rigor. The findings demonstrated that stress negatively affects QWL, compromising occupational well-being. Furthermore, length of service was shown to play a moderating role, as more experienced employees displayed greater ability to cope with workplace pressures, thereby attenuating the adverse effects of stress. Relevant differences were also identified between professional categories, organizational units, and gender, highlighting important specificities of the institutional context under study. It is concluded that stress is a key determinant of QWL, although accumulated professional experience can partially mitigate its impacts. These results underscore the importance of institutional policies aimed at preventing stress and fostering healthier and more sustainable work environments. In addition to providing practical insights for public sector people management, the study contributes directly to the institution by offering evidence to guide psychological support programs, stress management training, and professional development initiatives, thus promoting employees' well-being and improving organizational climate. Academically, the research advances knowledge by highlighting the moderating role of length of service in the relationship between stress and QWL, thereby strengthening the debate on quality of life and occupational health among public servants in Brazil.

**Keywords:** Quality of Work Life; Occupational Stress; Public Employees; Mental Health; Human Resource Management; Federal Public Sector; Length of Service.

## LISTA DE FIGURAS

Figura 01- “Quality of Life at Work” Or “Work Quality of Life” Or “WQL” (Scopus).....	34
Figura 02- “Quality of Life at Work” Or “Work Quality of Life” Or “WQL” (Web of Science) .....	34
Figura 03- “Stress at Work” (Scopus).....	35
Figura 04- “Stress at Work” (Web of Science) .....	35
Figura 05 –Escolas de Pensamento sobre Qualidade de Vida no Trabalho .....	58
Figura 06- Modelo teórico conceitual proposto. ....	79
Figura 07- Campi do IFRS .....	83
Figura 08- Estrutura em relação aos Campi do IFRS .....	86
Figura 09- Organograma da Reitoria do IFRS .....	89
Figura 10- Organograma do IFRS Campus Bento Gonçalves .....	91
Figura 11 - Gráfico P-P Normal de Regressão Resíduos padronizados .....	102
Figura 12- Diagramas de Caminhos .....	138
Figura 13- Dimensões Segunda Ordem QVT .....	142

## LISTA DE QUADROS

Quadro 01- Estresse e Trabalho e a Relação com Saúde Mental .....	47
Quadro 02: fatores de risco para o estresse no trabalho .....	47
Quadro 03: Intervenções no estresse do trabalho, segundo a OMS .....	48
Quadro 04– Concepções evolutivas, Modelo de Nadler e Lawler (1983).....	52
Quadro 05 – Atividades representativas dos esforços da Qualidade de Vida no Trabalho (Nadler; Lawler, 1983) .....	63
Quadro 06 - Fatores que influenciam a Qualidade de Vida no Trabalho, Modelo de Westley (1979). .....	65
Quadro 07 – Desafios e fatores que influenciam a Qualidade de Vida no Trabalho, Modelo de Werther e Davis .....	66
Quadro 08 - Categorias de Qualidade de Vida no Trabalho para Walton (1974) .....	67
Quadro 09- Cursos ofertados no Campus Bento Gonçalves do IFRS.....	90
Quadro 10: Itens das Escalas de Estresse e Qualidade de Vida no Trabalho (QVT).....	94
Quadro 11- Cronograma.....	212

## LISTA DE TABELAS

Tabela 01- Análise Bibliométrica.....	33
Tabela 02 – Estatísticas de Assimetria e Curtose dos Itens do Instrumento .....	100
Tabela 03 – Variância total explicada pelos componentes extraídos na AFE (Teste de Harman).....	105
Tabela 04 – Perfil dos respondentes, baseado em frequência (f) e porcentagem (%). .....	115
Tabela 05- Profissão, Nível de Escolaridade, Atuação, Tempo de serviço na instituição, Carga horária de trabalho e Regime de trabalho, baseados em frequência (f) e porcentagem (%). .	116
Tabela 06– Análise da Média e Desvio Padrão do Estresse Percebido.....	117
Tabela 07– Análise da Média e Desvio Padrão da Qualidade de Vida no Trabalho.....	119
Tabela 08 – Média e Desvio Padrão totais. ....	122
Tabela 09- Diferenças Significativas entre Reitoria e Campus.....	124
Tabela 10- Diferenças Significativas entre Gêneros .....	125
Tabela 11- Diferenças Significativas entre Docentes e Taes .....	127
Tabela 12- Diferenças Significativas entre Tempo de serviço .....	128
Tabela 13 - Construto Estresse- Validade Convergente.....	131
Tabela 14 – Índices de Adequação – Estresse .....	131
Tabela 15– Dimensão Físico/Saúde- Validade Convergente .....	132
Tabela 16– Dimensão Psicológico- Validade Convergente .....	133
Tabela 17–Dimensão Pessoal- Validade Convergente.....	134
Tabela 18– Dimensão Profissional- Validade Convergente.....	134
Tabela 19– Índices de Adequação – QVT Geral.....	135
Tabela 20 - Métricas da validade discriminante.....	136
Tabela 21 - Métricas da validade discriminante.....	137
Tabela 22 - Resultado das medidas do ajuste do modelo estrutural.....	139
Tabela 23 - Resultado das medidas do ajuste do modelo estrutural.....	140
Tabela 24 - Resultados dos testes das hipóteses.....	141
Tabela 25- Coeficientes de determinação do modelo.....	143
Tabela 26- Análise moderadora.....	145

Tabela 27 - Resultado descritivo estatístico item a item: Atuação.....	213
Tabela 28 - Resultado ANOVA Item a item Atuação.....	216
Tabela 29 - Resultado descritivo Item a item profissão.....	218
Tabela 30 - Resultado ANOVA Item a item profissão.....	221
Tabela 31 - Resultado descritivo Item a item gênero.....	223
Tabela 32- Resultado ANOVA Item a item gênero.....	226
Tabela 33 - Resultado descritivo Item a item faixa etária.....	229
Tabela 34 - Resultado ANOVA Item a item faixa etária.....	232
Tabela 35 - Resultado descritivo item a item Tempo de Serviço.....	235
Tabela 36 - Resultado ANOVA Item a item Tempo de Serviço.....	237

## LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

ABNT	Associação Brasileira de Normas Técnicas
AEPS	Anuário Estatístico da Previdência Social
ANOVA	Análise de Variância
CAPES	Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior
CFI	Comparative Fit Index
CID-10	Classificação Internacional de Doenças, 10ª edição
CID-11	Classificação Internacional de Doenças, 11ª edição
CLT	Consolidação das Leis do Trabalho
CNS	Conselho Nacional de Saúde
CONEP	Comissão Nacional de Ética em Pesquisa
COVID-19	Doença do Coronavírus de 2019
DGP	Diretoria de Gestão de Pessoas
DeCS	Descritores em Ciências da Saúde
GT	Grupo de Trabalho
IF	Instituto Federal de Educação
IFRS	Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia do Rio Grande do Sul
INSS	Instituto Nacional do Seguro Social
LGPD	Lei Geral de Proteção de Dados
MEC	Ministério da Educação
MEE	Modelagem de Equações Estruturais
NR	Normas Regulamentadoras
OIT	Organização Internacional do Trabalho
OECD	Organization for Economic Cooperation and Development

OMS	Organização Mundial da Saúde
OPAS	Organização Pan-Americana da Saúde
PNSST	Política Nacional de Segurança e Saúde no Trabalho
QL	Quality of Life
QVT	Qualidade de Vida no Trabalho
QVRS	Qualidade de Vida Relacionada com a Saúde
QWLQ	Quality of Working Life Questionnaire
RMSEA	Root Mean Square Error of Approximation
SPSS	Statistical Package for the Social Sciences
SUS	Sistema Único de Saúde
TAE	Técnico em Educação
TCLE	Termo de Consentimento Livre e Esclarecido
TLI	Tucker-Lewis Index
TI	Tecnologia da Informação
TST	Tribunal Superior do Trabalho
UBS	Unidade Básica de Saúde
UCS	Universidade de Caxias do Sul
UERJ	Universidade do Estado do Rio de Janeiro
UFRGS	Universidade Federal do Rio Grande do Sul
USP	Universidade de São Paulo
VIF	Variance Inflation Factor
WHO	World Health Organization
WHOQOL	World Health Organization Quality of Life
WQL	Work Quality of Life

## SUMÁRIO

<b>1</b>	<b>INTRODUÇÃO .....</b>	<b>21</b>
1.1	DELIMITAÇÃO DO TEMA E PROBLEMA DE PESQUISA.....	24
1.2	OBJETIVOS DO TRABALHO .....	30
1.2.1	Objetivo Geral .....	31
1.2.2	Objetivos Específicos .....	31
1.3	JUSTIFICATIVA E RELEVÂNCIA .....	31
1.3.1	Justificativa teórica .....	31
1.3.2	Justificativa Prática.....	36
1.4	DELIMITAÇÃO DO ESTUDO.....	40
1.5	ADERÊNCIA À LINHA DE PESQUISA .....	41
<b>2</b>	<b>REFERENCIAL TEÓRICO .....</b>	<b>43</b>
2.1	SAÚDE NO TRABALHO .....	43
2.2	ESTRESSE NO TRABALHO.....	45
2.4	QUALIDADE DE VIDA .....	49
2.5	QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO.....	51
2.5.1	Elementos da QVT .....	57
2.5.2	Escolas de Pensamento sobre a Qualidade de Vida no Trabalho .....	58
2.5.2.1	Modelo Organizacional .....	59
2.5.2.2	Modelo Socioeconômico .....	60
2.5.2.3	Modelo da Condição Humana no Trabalho.....	61
2.5.3	Modelos de Avaliação da Qualidade de Vida no Trabalho .....	62
2.5.3.1	Modelo de Avaliação da QVT de Nadler e Lawler .....	63
2.5.3.2	Modelo de Avaliação da QVT de Hackman e Oldham .....	63
2.5.3.3	Modelo de Avaliação da QVT de Westley .....	64
2.5.3.5	Modelo de Avaliação da QVT de Walton .....	67
2.6	RELAÇÃO ENTRE OS MODELOS DE QVT .....	69

<b>3</b>	<b>RELAÇÕES HIPOTETIZADAS E APRESENTAÇÃO DO MODELO.....</b>	<b>72</b>
3.1	MODELO .....	72
3.1.1	Relação Entre Qvt e Estresse no Serviço Público .....	72
3.1.2	Tempo de Serviço como Moderador entre Estresse Percebido e Qualidade De Vida No Trabalho (QVT).....	76
<b>4</b>	<b>PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS .....</b>	<b>80</b>
4.1	DELINEAMENTO DA PESQUISA.....	80
4.2	CAMPO DE ESTUDO.....	81
4.2.1	O IFRS.....	82
4.2.2	A Administração Dentro do IFRS .....	85
4.2.3	A Reitoria .....	88
4.2.4	O Campus Bento Gonçalves.....	89
4.3	POPULAÇÃO E AMOSTRA .....	92
4.4	ESCALAS .....	93
4.4.1	Escala de Qualidade de Vida.....	93
4.4.2	Escala de Estresse Percebido .....	93
4.5	PROCEDIMENTOS DE COLETA DE DADOS .....	95
4.6	PROCESSO DE ANÁLISE DE DADOS .....	96
4.6.1	Preparação de Dados para Análise Estatística.....	97
4.6.1.1.	Tratamento de Missing Values (Valores Ausentes).....	97
4.6.1.2	Identificação e Tratamento de Observações Atípicas (Outliers).....	98
4.6.1.3	Testes de Normalidade .....	99
4.6.1.4	Linearidade .....	101
4.6.1.5	Multicolinearidade.....	102
4.6.1.6	Homoscedasticidade .....	103
4.6.1.7	Teste de Viés do Método Comum.....	104
4.6.2	Técnicas de Análise de Dados .....	105
4.6.2.1.	Especificação do Modelo Estruturais e Mensuração .....	106
4.6.3	Identificação e método de estimação dos modelos (EM).....	107

4.6.4	Validação do modelo de mensuração e estrutural .....	108
4.6.4.1	Unidimensionalidade .....	109
4.6.4.2	Confiabilidade .....	110
4.6.4.2	Validade convergente e discriminante.....	110
4.6.4.4	Medidas de ajuste .....	111
4.7	ASPECTOS ÉTICOS DA PESQUISA .....	111
<b>5</b>	<b>ANÁLISE E DISCUSSÃO DOS RESULTADOS .....</b>	<b>114</b>
5.1	CARACTERIZAÇÃO DA AMOSTRA .....	114
5.2	ANÁLISE DAS ESTATÍSTICAS DESCRITIVAS DOS CONSTRUTOS E TESTE DE MÉDIA DOS CONSTRUCTOS.....	116
5.2.1	Estresse Percebido .....	116
5.2.2	Qualidade De Vida No Trabalho .....	119
5.2.3	Análise de Variâncias ANOVA.....	123
5.2.3.1	ANOVA entre campos de atuação: Reitoria e Campus.....	124
5.2.3.2	ANOVA entre diferentes Gêneros.....	125
5.2.3.3	ANOVA entre Profissão de Docentes e TAE.....	126
5.2.3.4	ANOVA entre Tempo de Instituição e idade .....	128
5.3	ANÁLISE FATORIAL CONFIRMATÓRIA E VALIDAÇÃO DOS CONSTRUTOS .....	129
5.3.1	Avaliação do Modelo Estrutural – Construto Estresse.....	130
5.3.2	Análise Fatorial Confirmatória do Construto Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) .....	132
5.3.2.1	Dimensão Físico/Saúde .....	132
5.3.2.2	Dimensão Psicológica.....	133
5.3.2.3	Dimensão Pessoal .....	134
5.3.2.4	Dimensão Profissional.....	134
5.3.2.5	QVT Geral .....	135
5.4.	VALIDADE CONVERGENTE E VALIDADE DISCRIMINANTE .....	135
5.5	VALIDAÇÃO DO MODELO TEÓRICO E TESTE DE HIPÓTESES .....	137

5.5.1	Medidas de ajuste do modelo teórico .....	138
5.5.2	Testes das hipóteses.....	141
5.5.3	Coeficientes de determinação.....	143
5.6	ANÁLISE DO PAPEL MODERADOR DO TEMPO DE SERVIÇO NA RELAÇÃO ENTRE ESTRESSE E QVT.....	144
<b>6</b>	<b>CONSIDERAÇÕES FINAIS.....</b>	<b>147</b>
6.1	SÍNTESE DOS PRINCIPAIS RESULTADOS .....	147
6.2	CONTRIBUIÇÕES PARA A TEORIA E PESQUISA .....	152
6.3	CONTRIBUIÇÕES PARA A PRÁTICA ORGANIZACIONAL .....	153
6.4	LIMITAÇÕES DO ESTUDO E SUGESTÕES PARA PESQUISAS FUTURAS ....	155
	<b>REFERÊNCIAS .....</b>	<b>159</b>
	<b>APÊNDICE A- TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO.....</b>	<b>202</b>
	<b>APÊNDICE B- QUESTIONÁRIO PESQUISA QUANTITATIVA .....</b>	<b>203</b>
	<b>APÊNDICE C- ORÇAMENTO E CRONOGRAMA .....</b>	<b>212</b>
	ORÇAMENTO.....	212
	CRONOGRAMA .....	212
	<b>APÊNDICE D- RESULTADOS DESCRITIVOS E ANÁLISE ANOVA .....</b>	<b>213</b>
	ATUAÇÃO REITORIA E CAMPUS .....	213
	PROFISSÃO -TAE E DOCENTE .....	218
	GÊNERO .....	223
	FAIXA ETÁRIA .....	229
	TEMPO DE SERVIÇO .....	235
	<b>ANEXO 1- TERMO DE AUTORIZAÇÃO – IFRS/UCS.....</b>	<b>240</b>

## 1 INTRODUÇÃO

A qualidade de vida pode ser compreendida como um tema de crescente relevância nos estudos sobre bem-estar, abrangendo aspectos relacionados à saúde física, mental, social e emocional dos indivíduos (WHOQOL Group, 1995). Em um sentido mais amplo, o conceito está intrinsecamente ligado à satisfação experimentada pelas pessoas em suas diversas esferas de atuação, incluindo o ambiente de trabalho, podendo refletir-se na promoção de uma vida equilibrada, saudável e produtiva (Langevin, 2024). No contexto laboral, a qualidade de vida no trabalho (QVT) pode assumir um papel central para a compreensão de como o ambiente organizacional influencia diretamente o bem-estar e a saúde dos trabalhadores (Farivar; Cunningham; Hays, 2007).

Consoante a isso, a QVT constitui-se como um conceito multifacetado, abrangendo fatores como segurança, conforto, oportunidades de desenvolvimento pessoal, equilíbrio entre vida pessoal e profissional, bem como o reconhecimento das contribuições dos trabalhadores (Tavares, 2017). Nesse contexto, sua importância reside no fato de que ambientes laborais que promovem elevados níveis de QVT tendem a favorecer maior satisfação, comprometimento e produtividade entre os trabalhadores (Fernandes, 2024). O autor destaca que, ao aprimorar a QVT, as organizações podem não apenas reduzir a rotatividade e o absenteísmo, mas também otimizar o desempenho de seus colaboradores.

Por outro lado, o estresse no ambiente de trabalho tem sido reconhecido como uma das principais ameaças à qualidade de vida no trabalho. Conforme destacado por Cordeiro, Figliuolo Uchôa e Da Silva (2023), o estresse pode ser compreendido como um conjunto de reações emocionais, cognitivas e fisiológicas que se manifestam em resposta a demandas excessivas ou inadequadas no contexto laboral. Tais reações, quando persistentes, tendem a acarretar prejuízos significativos à saúde física e mental dos trabalhadores (Fernandes, 2024).

No contexto do serviço público, embora este seja tradicionalmente associado à estabilidade e segurança, em razão do ingresso pautado na avaliação de conhecimentos e valorização de títulos (Arnold, 1995), esse mecanismo dito meritocrático, por si só, não garante a aderência entre o perfil do servidor e as competências necessárias para o adequado desempenho das funções públicas e tal processo seletivo tampouco pode assegurar condições adequadas de trabalho, conforme alerta a OECD (2023). Em decorrência disso, o estresse entre servidores públicos pode assumir formas próprias e complexas, muitas vezes subestimadas

tanto pela literatura quanto pela gestão organizacional (Rollnik-Sadowska *et al.*, 2023). Enquanto no setor privado o estresse pode estar frequentemente associado à competitividade, ao alcance de metas e à insegurança no emprego, no serviço público, pode origina-se sobretudo de exigências sociais, da burocracia, da sobrecarga de trabalho e da escassez de recursos (Machado, 2024; Jarman *et al.*, 2014; Eakin *et al.*, 2011).

No Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia do Rio Grande do Sul (IFRS), que adota uma política institucional voltada à qualificação e ao desenvolvimento dos servidores, observa-se um esforço contínuo para promover a valorização desses profissionais, pois a capacidade de inovação no setor público pode depender diretamente da criação de ambientes de trabalho que promovam a saúde, a motivação e a produtividade, além do reconhecimento dos servidores (Qureshi; Tasneem, 2024). Essas ações poderiam impactar de forma significativa a qualidade dos serviços públicos oferecidos e, conseqüentemente, o bem-estar e a confiança da sociedade (Darçin, 2016). Não obstante, os profissionais alocados em diferentes funções — tanto técnicas quanto docentes — frequentemente enfrentam sobrecarga de trabalho, metas ambiciosas, múltiplas demandas e restrições orçamentárias, fatores que podem comprometer sua saúde mental e afetar negativamente a percepção de bem-estar no trabalho (Guo; Wen; Zhu, 2024).

Esses fatores podem impactar diretamente a qualidade dos serviços oferecidos à sociedade e comprometer o alcance dos objetivos estratégicos das instituições públicas. Nesse contexto, reforça-se a premissa de que trabalhar, aprender, inovar e conviver de maneira saudável são dimensões inter-relacionadas da atividade humana (Brown; Duguid, 1991). Dessa forma, ao aprimorar as condições de vida no trabalho e mitigar o estresse ocupacional, promove-se não apenas o bem-estar individual dos servidores, mas também o fortalecimento institucional. No âmbito do IFRS, destaca-se que está em elaboração um plano para a implementação de políticas de Qualidade de Vida no Trabalho, com o propósito de preencher essas lacunas identificadas. (IFRS, 2024)

Além de aspectos relacionados ao estresse e à Qualidade de Vida no Trabalho, é relevante considerar o papel do comprometimento organizacional. Meyer e Allen (1991) destacam que esse construto não se limita ao vínculo afetivo, mas abrange também dimensões baseadas na continuidade, quando o indivíduo permanece na organização em função dos custos percebidos de desligamento, e na obrigação/normativo, quando a permanência decorre de um senso de dever ou lealdade. No serviço público, tais dimensões assumem destaque, pois a estabilidade de carreira reforça a continuidade e os valores de serviço à sociedade fortalecem o

compromisso normativo, influenciando a forma como os servidores percebem e reagem às pressões do trabalho.

Nesse contexto, o presente estudo tem como objetivo investigar a relação entre estresse e qualidade de vida no trabalho (QVT) entre servidores públicos do Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia do Rio Grande do Sul (IFRS), com ênfase na da Reitoria e do *Campus* Bento Gonçalves. Busca-se, por meio de uma análise aprofundada das pressões enfrentadas por esses profissionais, identificar de que forma as exigências e expectativas elevadas, especialmente em cargos administrativos e docentes, contribuem para o aumento dos níveis de estresse e, conseqüentemente, comprometem a qualidade de vida no ambiente laboral.

Dessa forma, questiona-se de que maneira o estresse percebido interfere na qualidade de vida no trabalho desses servidores, especialmente considerando que a literatura ainda é limitada quanto a investigações empíricas sobre essa relação no contexto do serviço público brasileiro (Oliveira, 2023). Estudos quantitativos, fundamentados em dados estatísticos robustos, podem contribuir de maneira significativa para o delineamento de políticas organizacionais voltadas ao cuidado com a saúde mental e ao fortalecimento da sustentabilidade institucional. Nesse sentido, Antonello e Godoy (2009) já destacavam a necessidade de ampliar as pesquisas em organizações públicas, contemplando, inclusive, microprocessos e fatores sociais que impactam o desempenho e o bem-estar no ambiente de trabalho.

A relevância do tema se intensifica ao considerar que o estresse crônico entre servidores públicos está associado não apenas ao sofrimento individual, mas também à queda de produtividade, ao absenteísmo, ao presenteísmo e à desmotivação coletiva, fatores que comprometem os objetivos estratégicos das instituições públicas (De Miranda; Vasconcelos, 2022; Boechat; Ferreira, 2014). Sendo assim, investigar os determinantes da QVT e suas interfaces com o estresse torna-se importante para gestores públicos comprometidos com a inovação, a valorização do capital humano e a sustentabilidade organizacional.

O presente estudo está alinhado à linha de pesquisa “Inovação e Competitividade” do Programa de Pós-Graduação em Administração da Universidade de Caxias do Sul, na medida em que busca compreender o papel da qualidade de vida no trabalho (QVT) como catalisadora de inovação organizacional e de ambientes laborais mais sustentáveis no setor público. Ao analisar a QVT sob a perspectiva do estresse ocupacional, a pesquisa visa oferecer subsídios teóricos e práticos capazes de orientar políticas de gestão de pessoas mais sensíveis às demandas emocionais e sociais dos servidores. Para tanto, adota-se uma abordagem

quantitativa, com a aplicação de escalas validadas para mensuração do estresse e da QVT, possibilitando uma análise estatística detalhada dos dados coletados.

Para favorecer a compreensão do percurso investigativo, esta dissertação está estruturada em seis capítulos, além desta introdução. O Capítulo 2 apresenta o referencial teórico, discutindo a saúde no trabalho, o estresse ocupacional, a qualidade de vida e seus principais modelos e fatores determinantes. O Capítulo 3 expõe as relações hipotetizadas e o modelo de pesquisa proposto. O Capítulo 4 descreve os procedimentos metodológicos, contemplando o delineamento do estudo, a caracterização dos participantes, os instrumentos de coleta de dados e as técnicas de análise empregadas. O Capítulo 5 dedica-se à análise e à discussão dos resultados, relacionando-os à literatura e às hipóteses formuladas. Por fim, o Capítulo 6 apresenta as considerações finais, nas quais são destacadas as principais conclusões, as contribuições teóricas e práticas, as limitações da investigação e as recomendações para estudos futuros.

## 1.1 DELIMITAÇÃO DO TEMA E PROBLEMA DE PESQUISA

A relação entre as condições de trabalho e a saúde dos trabalhadores é um tema recorrente nos estudos organizacionais, especialmente quando se busca compreender os impactos subjetivos e objetivos da atividade laboral sobre a qualidade de vida. A Revolução Industrial, iniciada no século XVIII, representou uma mudança importante nas condições de trabalho, exercendo impacto forte sobre a saúde dos trabalhadores, conforme evidenciado por Szreter (2004).

Essa transição para a produção mecanizada intensificou a necessidade de mão de obra nas fábricas, expondo os trabalhadores a extensas jornadas em ambientes frequentemente insalubres (Farias; Ishikawa, 2024). Essa conjuntura pode ter contribuído para o aumento de doenças ocupacionais e acidentes de trabalho à época, fenômeno que Szreter (2004) sintetiza nos chamados “4 Ds” (*Disturbance, Deprivation, Disease and Death*) e como consequência, tais condições impulsionariam reformas nas práticas laborais e na legislação de segurança do trabalho, segundo o autor.

No contexto contemporâneo, De Medeiros e Ferreira (2011), em artigo de revisão, apontam novos fatores identificados nas pesquisas recentes que podem contribuir para a situação adversa enfrentada pelos trabalhadores na atualidade. Além dos elementos já

mencionados no parágrafo anterior, destacam-se a falta de reconhecimento profissional, a ausência de progressão na carreira e a escassez de *feedbacks* positivos por parte das instituições. Carneiro *et al.* (2021) acrescentam, ainda, as cobranças excessivas e os prazos apertados como agravantes desse cenário. A exposição prolongada ao estresse decorrente dessas características pode aumentar o risco de desenvolvimento de doenças cardiovasculares, depressão, ansiedade, *burnout* e outros transtornos mentais (Hashemi *et al.*, 2023; Alahiane *et al.*, 2023; Hasin *et al.*, 2023).

Ademais, o estresse crônico pode prejudicar a capacidade de concentração e foco, contribuindo para o absenteísmo e a redução da produtividade no ambiente de trabalho. Esses efeitos negativos podem repercutir na qualidade de vida (QV), no sono, nos relacionamentos interpessoais e no bem-estar geral dos indivíduos (Carneiro *et al.*, 2021; Limongi-França, 2004).

Em face desse contexto histórico, começaram a intensificar-se os estudos voltados à compreensão da relação intrínseca entre qualidade de vida (QV) e qualidade de vida no trabalho (QVT). A QV, em virtude de sua natureza subjetiva, pode assumir interpretações distintas para cada indivíduo ou organização, conforme enfatizado por Da Silva *et al.* (2024). Entretanto, a literatura evidencia que a QVT desempenha um papel importante na determinação da QV dos trabalhadores em geral, influenciando seu bem-estar físico, mental e social (Teixeira; Engelhardt, 2024; Cordeiro; Figliuolo Uchôa; Da Silva, 2023).

Diante desse cenário, a Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) passou a assumir destaque crescente nas discussões sobre gestão de pessoas e desempenho organizacional, especialmente em função das transformações tecnológicas, da expansão do mercado de trabalho e dos impactos decorrentes da pandemia de COVID-19 (Da Silva; Perdigão, 2024; Rolim *et al.*, 2024; De Medeiros; Aires, 2024; Calvosa, 2022). O controle do estresse, por sua vez, tornou-se um aspecto importante tanto na gestão contemporânea de recursos humanos quanto na psicologia organizacional.

Conforme evidenciam estudos recentes (Fernandes, 2024; Smith, 2023; Saraiva *et al.*, 2023; Pirrolas; Correia, 2022), a QVT vai além da mera implementação de práticas saudáveis, podendo abranger também a criação de um ambiente laboral que valorize e desenvolva o potencial humano. Tal abordagem poderia beneficiar os colaboradores individualmente e, simultaneamente, poderia impulsionar a produtividade e a inovação organizacional, que, na atualidade, depende da participação de múltiplos atores e da adoção de práticas de liderança mais flexíveis e inclusivas (Paschoioto; Cunha; Silva, 2024; Brandão, 2018). Investir em QVT

configura-se, portanto, como uma estratégia capaz de promover um ciclo virtuoso de engajamento, satisfação e lealdade, culminando no alcance dos objetivos institucionais por meio de uma força de trabalho motivada e comprometida (Atarão, 2020).

Da mesma forma, a implementação de iniciativas estratégicas voltadas ao bem-estar mental pode contribuir para a criação de ambientes de trabalho mais saudáveis, resultando na redução do absenteísmo e na melhoria da eficiência operacional (Da Silva; Minatti Ferreira, 2023; Batista; Gondim; Magalhães, 2022). A participação dos trabalhadores nos processos de tomada de decisão e a valorização de suas contribuições, por exemplo, podem aumentar significativamente o engajamento e a satisfação no trabalho (Ribeiro *et al.*, 2022; Krekel; Ward; De Neve, 2019; Beer; Nohria, 2000).

Além disso, a adoção de programas de atividade física, a oferta de opções alimentares saudáveis e a concepção de espaços de trabalho ergonomicamente adequados são práticas que também podem colaborar para o bem-estar e a produtividade dos colaboradores (Ribeiro *et al.*, 2022; Krekel; Ward; De Neve, 2019; Fogaça; Coelho Júnior, 2015). Da Silva e Cova (2024), Burdorf (2023) e Havermans *et al.* (2018) reforçam essa perspectiva, indicando que tais investimentos têm potencial para impulsionar tanto a eficiência operacional quanto a inovação nas organizações. Por fim, Fernandes (2024) destaca a importância do equilíbrio entre vida pessoal e profissional, tendência da moderna gestão, que pode favorecer a atração e retenção de talentos, podendo contribuir para o desenvolvimento de uma cultura organizacional positiva.

No setor privado, conforme aponta a literatura, o estresse é geralmente reconhecido e associado à competitividade, ao cumprimento de metas, à pressão por resultados e a prazos intensos, sendo ainda exacerbado pela insegurança em relação ao emprego (Strazdins *et al.*, 2004). Em contrapartida, no serviço público, observa-se uma tendência a subestimar a presença do estresse, devido à percepção generalizada de que a estabilidade no emprego mitigaria tais pressões (Rollnik-Sadowska *et al.*, 2023). Contudo, essa visão pode desconsiderar especificidades estruturais e organizacionais que também contribuem para o estresse ocupacional entre servidores públicos (Jarman *et al.*, 2014). Entre esses fatores, destacam-se pressões distintas, mas igualmente significativas, como a necessidade de atender às expectativas da sociedade, lidar com a burocracia e cumprir normas rígidas.

Além dessas diferenças, o setor privado pode distinguir-se do setor público, sobretudo, quanto à flexibilidade para mudanças e inovações (Leyden, 2016; Eakin *et al.*, 2011). Enquanto o primeiro pode dispor de maior autonomia para implementar novas ideias, o segundo frequentemente pode se deparar com um sistema mais engessado, caracterizado por processos

lentos que dificultam uma resposta eficiente às demandas da sociedade, podendo ser a burocracia um de seus elementos mais marcantes (Gao; Hsu; Li, 2018). Outro aspecto pode referir-se às restrições orçamentárias, que podem resultar no aumento da carga de trabalho e do estresse entre os funcionários, os quais são pressionados a fornecer serviços de excelência com recursos limitados, o que pode acabar por impactar negativamente tanto a qualidade do serviço prestado quanto a moral das equipes (Machado, 2024; Greve, 2022).

O artigo de Lotta, Tavares e Story (2024) evidencia que ataques políticos direcionados à burocracia, aliados ao enfraquecimento das instituições públicas, podem exercer impactos profundos e negativos sobre o bem-estar dos servidores públicos. Segundo os autores, tais ações podem promover um ambiente de instabilidade, desvalorização profissional e insegurança, fatores que podem contribuir para o aumento do estresse, da insatisfação e da desmotivação entre os funcionários públicos.

Além dos efeitos individuais, o estudo ressalta que esses ataques podem comprometer a capacidade do Estado de formular e implementar políticas públicas de modo eficiente e imparcial, podendo colocar em risco a qualidade da administração pública e a própria integridade do regime democrático. Dessa forma, os autores citados acima enfatizam que a pressão social sobre a burocracia, frequentemente percebida de forma negativa pela sociedade, pode desconsiderar a importância de sua proteção, autonomia e legitimidade, elementos importantes para o funcionamento saudável das instituições democráticas.

Adicionalmente, observa-se que, no setor público, critérios de liderança nem sempre são fundamentados em competências, o que pode resultar em práticas de gestão inadequadas ou obsoletas e podem fomentar para a formação de ambientes de trabalho tóxicos (Shorobura; Dolynska, 2023). Tais condições podem tornar-se fontes de frustração e estresse, especialmente para aqueles que ocupam cargos de gestão ou estão diretamente envolvidos na prestação de serviços. Soma-se a isso a necessidade de equilibrar a eficiência exigida pela sociedade com as limitações impostas por procedimentos administrativos complexos, o que pode culminar na criação de ambientes de trabalho insalubres (Hasan; Halim; Abdullah, 2024).

Outro aspecto que costuma diferenciar o setor público do privado refere-se à autonomia dos servidores, geralmente mais limitada devido à subordinação a hierarquias rígidas e a regulamentações que restringem a capacidade de tomar decisões ou inovar, especialmente em função do princípio da legalidade — segundo o qual só é permitido realizar aquilo que está previsto em lei (Machado, 2024; Shahda; Hamid; Battour, 2023). Essa restrição de autonomia, quando somada à pressão por resultados e ao contato direto com as demandas da população,

pode acabar por intensificar o estresse ocupacional (Guo; Wen; Zhu, 2024; Lima *et al.*, 2023a; Silva, 2019). Por outro lado, no setor privado, é mais comum que os trabalhadores contem com maior liberdade de ação, o que tende a facilitar uma adaptação mais rápida às circunstâncias do trabalho e do ambiente (Nieto Morales; Wittek; Heyse, 2013).

O fenômeno da responsabilidade pública, característico do setor público e associado à exigência por altos padrões de transparência e desempenho, pode, por vezes, acabar sufocando a criatividade e a iniciativa dos servidores, o que tende a exacerbar os níveis de estresse (Welch, 2022). Além disso, embora a interação com a comunidade possa ser bastante gratificante, ela também pode expor os funcionários públicos ao escrutínio popular e a eventuais conflitos, principalmente em situações de insatisfação ou em temas políticos e sociais mais complexos, o que pode contribuir para um ambiente de trabalho desafiador (Moloney; Bowman; West, 2019). Por outro lado, mesmo diante dessas restrições, a instabilidade do emprego no setor privado ainda pode representar um fator de estresse mais relevante, segundo esses mesmos autores.

Nessas condições, a implementação de políticas eficazes de gestão do estresse tende a ser um aspecto importante para a melhoria da QVT, independentemente do setor (Paz *et al.*, 2020). Em consonância com essa perspectiva, estudos indicam que ambientes de trabalho que promovem a saúde mental e o bem-estar costumam resultar em maior produtividade, menor rotatividade e desempenho organizacional mais satisfatório (Grawitch; Ballard; Erb, 2015). Além disso, os autores observam que, no setor público, a necessidade de tais políticas pode se mostrar ainda mais relevante, considerando o papel fundamental de servidores eficientes na prestação de serviços de qualidade à sociedade. Por outro lado, é importante destacar que tais iniciativas precisam ser adaptadas às especificidades de cada ambiente, levando em conta suas características estruturais e os fatores particulares que contribuem para o estresse nesse contexto.

Desse modo, o estresse entre servidores públicos no Brasil tende a se configurar como um fenômeno multifacetado, impulsionado por uma combinação de fatores organizacionais e interpessoais que, ao interagirem, podem comprometer o bem-estar e a produtividade dos trabalhadores (Magnago *et al.*, 2020). Variáveis como sobrecarga de trabalho, conflito de papéis, pressão por responsabilidades, baixa autonomia decisória e estilos de liderança menos eficazes têm sido apontadas como possíveis preditores da síndrome de *burnout*, especialmente no que se refere às dimensões de exaustão emocional e despersonalização (Boechat; Ferreira, 2014). Além disso, Balassiano, Tavares e Pimenta (2011) sugerem que, entre os diferentes estressores analisados no ambiente público, o fator emocional seria o único a impactar de forma

significativa o estresse psicológico dos servidores, destacando a relevância da ambiguidade de papéis e da rigidez hierárquica nesse contexto.

Além disso, a presença de conflitos interpessoais e a ausência de suporte social nas equipes tendem a reforçar um cenário de sofrimento ocupacional, especialmente entre gestores que se veem diante de exigências contraditórias e recursos decisórios limitados (Santarpia *et al.*, 2024). Essas condições costumam se manifestar por meio de fenômenos como o presenteísmo, a redução do desempenho funcional e, em situações mais extremas, sintomas clínicos associados ao *burnout* (Ferreira; Mendonça, 2012).

Embora características individuais, como resiliência e tempo de serviço, possam atenuar ou potencializar esses efeitos, o peso das variáveis organizacionais ainda parece ser o principal determinante do estresse ocupacional nesse contexto (Hirschle; Gondin, 2020). Nesse sentido, estratégias de gestão no serviço público que considerem a reformulação das estruturas organizacionais, o fortalecimento de lideranças mais humanizadas e o incentivo a ambientes colaborativos tendem a ser relevantes para mitigar os efeitos negativos do estresse laboral (Machado, 2024).

Outrossim, a escassez de estudos voltados ao estresse no serviço público brasileiro ressalta a necessidade de maior atenção acadêmica ao tema, conforme apontado por Da Silva *et al.* (2024). Maiores detalhes a respeito disso são dados na sessão da Justificativa.

Os Institutos Federais (IFs), que constituem o campo de estudo deste trabalho, apresentam como uma de suas políticas a promoção de um ambiente de trabalho que favoreça o crescimento profissional e pessoal, o que pode contribuir de maneira significativa para o bem-estar e a qualidade de vida dos servidores (IFRS, 2024d). A essência dos IFs enquanto instituições voltadas ao ensino, à pesquisa e à extensão possibilita oportunidades contínuas de aprendizado, desenvolvimento profissional e envolvimento em iniciativas inovadoras, conforme informações disponíveis no site do Instituto Federal do Rio Grande do Sul (IFRS, 2024d).

Por outro lado, é possível que o ambiente de trabalho nessas instituições, em determinadas circunstâncias, se torne um cenário propício ao estresse e ao acúmulo de responsabilidades em função das demandas próprias do serviço oferecido. Essa sobrecarga pode acabar por impactar negativamente a saúde mental e física dos servidores, como indicado por Amaral (2023).

Observa-se que, nas últimas duas décadas, houve um crescimento expressivo no número de professores e técnicos administrativos nos Institutos Federais de Educação (IFs), processo impulsionado, em grande parte, pela interiorização da educação. Tal movimento parece ter gerado impactos socioeconômicos positivos, como a geração de empregos, a qualificação da mão de obra e, possivelmente, contribuições para a qualidade do ensino (Rosinke *et al.*, 2020).

Em 2024, por exemplo, o governo federal deu continuidade a essa expansão ao anunciar a criação de 100 novos IFs no país, prevendo 140 mil novas vagas, sobretudo em cursos técnicos integrados ao ensino médio. Essa iniciativa, contemplada no Novo PAC e acompanhada de um investimento de R\$3,9 bilhões, inclui ainda a consolidação de unidades já existentes (IFRS, 2024f; Brasil, 2024).

No entanto, como observado por Carneiro *et al.* (2021), essa expansão pode também trazer consigo desafios relevantes, sobretudo no que diz respeito à valorização dos servidores. Diante disso, os autores sugerem que os investimentos realizados não se limitem à infraestrutura física e tecnológica, mas contemplem igualmente o desenvolvimento humano e profissional dos servidores.

O presente estudo segue uma estrutura baseada nos conceitos de gestão de pessoas e suas diferentes vertentes, contemplando também as principais escolas de pensamento relacionadas à Qualidade de Vida no Trabalho. Nesse contexto, busca-se enfatizar a importância da implementação de ações voltadas ao aprimoramento da QVT, como forma de contrapor possíveis tendências à desumanização do trabalho, conforme discutido por César, Buss e César (2024) e Monego *et al.* (2021).

Mediante as discussões ora apresentadas, surge o seguinte problema de pesquisa “Qual a relação entre o Estresse e a Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) de servidores públicos da Reitoria e do *Campus* Bento Gonçalves do Instituto Federal do Rio Grande do Sul - IFRS?”

## 1.2 OBJETIVOS DO TRABALHO

Com o intuito de obter resposta para o problema deste estudo, na sequência são apresentados o objetivo geral e os objetivos específicos do trabalho.

### 1.2.1 Objetivo Geral

Este estudo teve como objetivo geral verificar a relação entre o estresse e a Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) entre os servidores públicos do Instituto Federal do Rio Grande do Sul (IFRS).

### 1.2.2 Objetivos Específicos

Para tanto, delineou-se os seguintes objetivos específicos:

- a) Caracterizar os servidores públicos do Instituto Federal da Reitoria e do *Campus* Bento Gonçalves do Instituto Federal do Rio Grande do Sul (IFRS);
- b) Verificar o nível da Qualidade de vida no Trabalho (QVT) do público estudado.
- c) Verificar o nível de estresse do público estudado.
- d) Identificar as diferenças dos níveis de QVT e estresse entre servidores da Reitoria e *Campus*.
- e) Identificar as diferenças dos níveis de QVT e estresse entre Docentes e Técnicos em Educação (TAES).
- f) Identificar a diferença dos níveis de QVT e estresse entre gêneros.
- g) Analisar o efeito moderador do tempo de serviço na relação entre o estresse e a Qualidade de Vida no Trabalho (QVT).

## 1.3 JUSTIFICATIVA E RELEVÂNCIA

A justificativa para a realização desta pesquisa está organizada em duas seções: a justificativa teórica, centrada no embasamento da literatura especializada e a justificativa prática, ambas com o propósito de evidenciar a relevância do estudo para o contexto de uma instituição pública.

### 1.3.1. Justificativa teórica

A literatura científica sobre "Qualidade de Vida" e "Estresse no Trabalho", especialmente no contexto do serviço público, ainda parece apresentar uma escassez de estudos mais específicos, conforme destacado por Ramakrishnan *et al.* (2024), Silva e Tolfo (2022) e

Borst e Blom (2022). Apesar da crescente relevância dessas questões, sobretudo em função do possível impacto do estresse ocupacional sobre a saúde mental e o bem-estar dos profissionais, o volume anual de publicações que examinam essas interseções permanece reduzido, segundo esses autores. Essa lacuna pode representar uma oportunidade significativa de investigação, principalmente em setores como o serviço público, onde condições laborais distintas das do setor privado podem contribuir para níveis elevados de estresse e, conseqüentemente, para impactos adversos sobre a qualidade de vida dos trabalhadores.

Complementando, embora já existam estudos que tratam separadamente de aspectos como qualidade de vida, estresse no trabalho e suas relações com o serviço público, a interseção desses temas ainda parece ser pouco explorada (Ramakrishnan *et al.*, 2024; Borst; Blom, 2022; Ghelli *et al.*, 2022; Taris; De Lange; Nielsen, 2022). Esse contexto pode abrir um campo promissor para novas investigações, especialmente aquelas que ofereçam *insights* comparativos entre diferentes setores ou que analisem intervenções voltadas à mitigação dos efeitos negativos do estresse no ambiente de trabalho. Segundo esses autores, reconhecer essa lacuna tende a ressaltar a importância de pesquisas multidisciplinares mais abrangentes, capazes de proporcionar uma compreensão mais aprofundada e recomendações práticas para a melhoria da qualidade de vida dos profissionais em setores críticos, como o serviço público

Não obstante, pode-se considerar que existe uma lacuna adicional relacionada à relação entre tempo de serviço e níveis de estresse no setor de serviços públicos no Brasil. De modo geral, esse tema ainda parece ser pouco explorado na literatura recente, o que sugere mais uma oportunidade para investigações futuras. Embora haja diversos estudos sobre estresse ocupacional e esgotamento entre funcionários públicos, muitos deles tendem a se concentrar em aspectos como condições de trabalho, carga emocional e natureza das atividades, sem necessariamente analisar de forma específica o impacto do tempo de serviço. Por exemplo, Renault Moraes, Swan e Cooper (1993) observaram que a idade e o tipo de trabalho influenciam os níveis de estresse, mas não chegaram a estabelecer uma conexão direta com o tempo de serviço. De maneira semelhante, Balassiano, Tavares e Pimenta (2011) identificaram fatores emocionais como importantes estressores no contexto da administração pública, mas não aprofundaram a análise de como esses fatores poderiam variar ao longo dos anos de trabalho.

Com o objetivo de identificar e analisar a lacuna presente na literatura, optou-se por realizar uma revisão bibliométrica abrangente em duas bases de dados distintas: *Scopus* e *Web of Science*. O período de análise abrangeu todos os intervalos temporais disponíveis em ambas as bases, até o início de 2025. Os elementos pesquisados corresponderam aos campos “*article*

*title*”, *“abstract”* e *“keywords”*, sendo considerados apenas documentos classificados como *“article”*, ou seja, artigos científicos, conforme os respectivos títulos, resumos e palavras-chave. A busca foi conduzida utilizando-se os termos em inglês entre aspas, conforme apresentado na Tabela 01 a seguir:

Tabela 01- Análise Bibliométrica

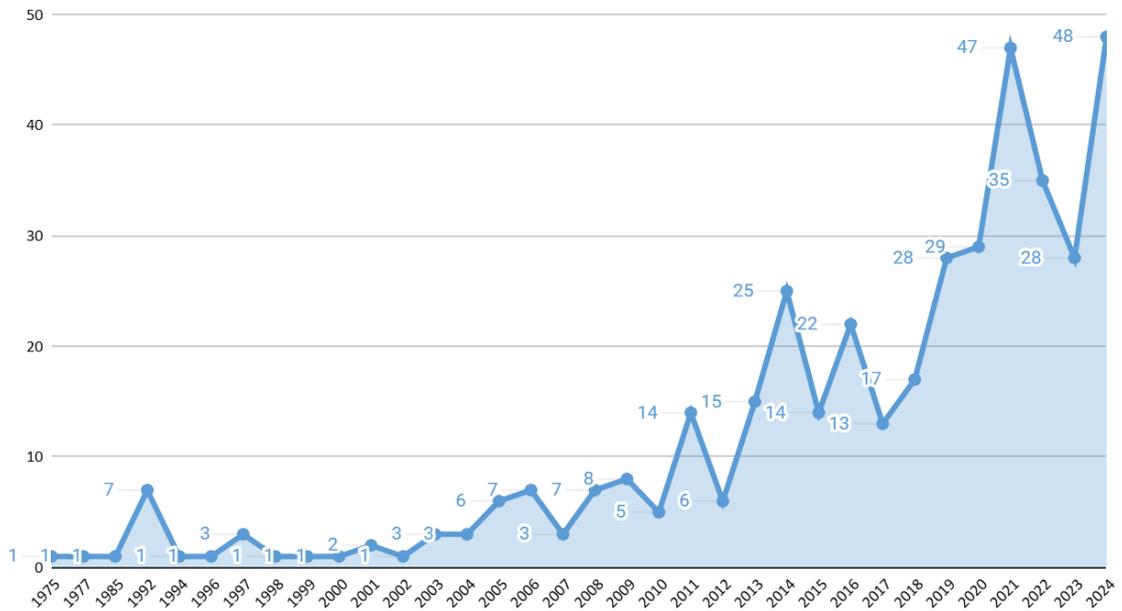
<b>Termo</b>	<b>Operador</b>	<b>Termo Relacionado</b>	<b>Quantidade De Publicações (Scopus)</b>	<b>Quantidade De Publicações (Web of Science)</b>
1- <i>“Quality of Life at Work” Or “Work Quality of Life” Or “WQL”</i>	-	-	404	391
2- <i>“Stress”</i>	-	-	3521993	2788711
3 <i>“Quality Of Life”</i>	-	-	815335	666313
4 <i>“Stress At Work”</i>	-	-	1412	1081
6 <i>“Public Service”</i>	-	-	46445	28630
6 <i>“Quality Of Life at Work” Or “Work Quality of Life” Or “WQL”</i>	And	<i>“Stress”</i>	66	301
7 <i>“Stress”</i>	And	<i>“Quality Of Life”</i>	59984	47369
8 <i>“Quality Of Life”</i>	And	<i>“Stress At Work”</i>	115	92
9 <i>“Stress At Work”</i>	And	<i>“Quality Of Life at Work” Or “Work Quality of Life” Or “WQL”</i>	3	175
10 <i>“Public Service”</i>	And	<i>“Stress”</i>	700	834
11 <i>“Quality Of Life”</i>	And	<i>“Public Service”</i>	777	233
12 <i>“WQL” Or “Stress at Work”</i>	And	<i>“Public Service”</i>	2	95

Fonte: Elaborado pelo autor, dados da pesquisa (2025)

A análise da pesquisa revelou uma lacuna na literatura, pelo baixo número de publicações/ano. Especificamente, os termos *“Quality of Life” And “Stress at Work”*, *“Quality of Life” And “Stress at Work”*, *“Public Service” And “Stress”* *“Quality of Life” And “Public Service”* *“Quality of Life” And “Public Service”* (Quadro 1). Isso sugere que essas áreas podem necessitar de uma investigação mais aprofundada.

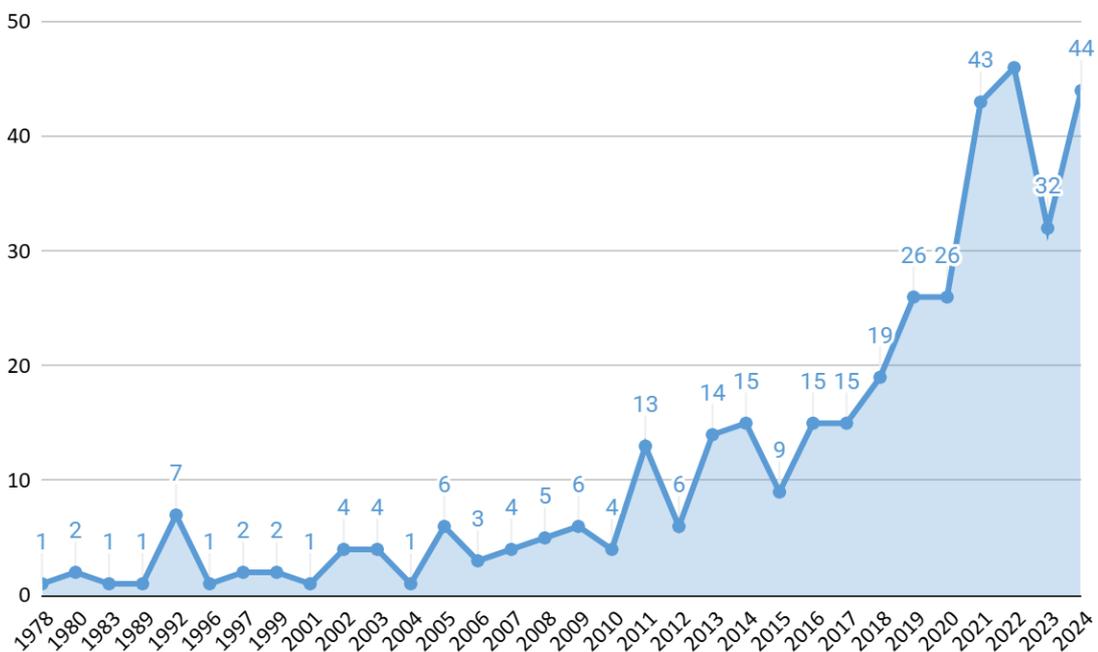
As figuras a seguir (01 a 04) ilustram esta análise no decorrer dos anos com os termos mais relevantes para a pesquisa: *“Quality Of Life At Work” Or “Work Quality Of Life” Or “WQL E “Stress At Work”*, demonstrando que apesar do aumento aparente, o número ainda é baixo de estudos, comparado com o número de publicações totais anuais:

Figura 01- “Quality of Life at Work” Or “Work Quality of Life” Or “WQL” (Scopus)



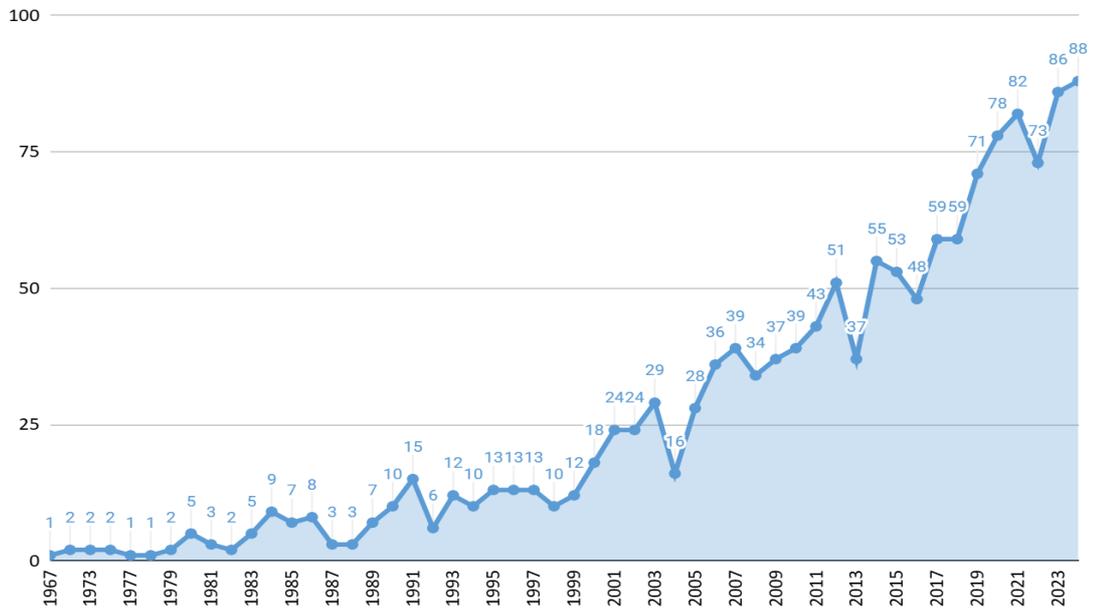
Fonte: Elaborado pelo autor, dados da pesquisa (2025)

Figura 02- “Quality of Life at Work” Or “Work Quality of Life” Or “WQL” (Web of Science)



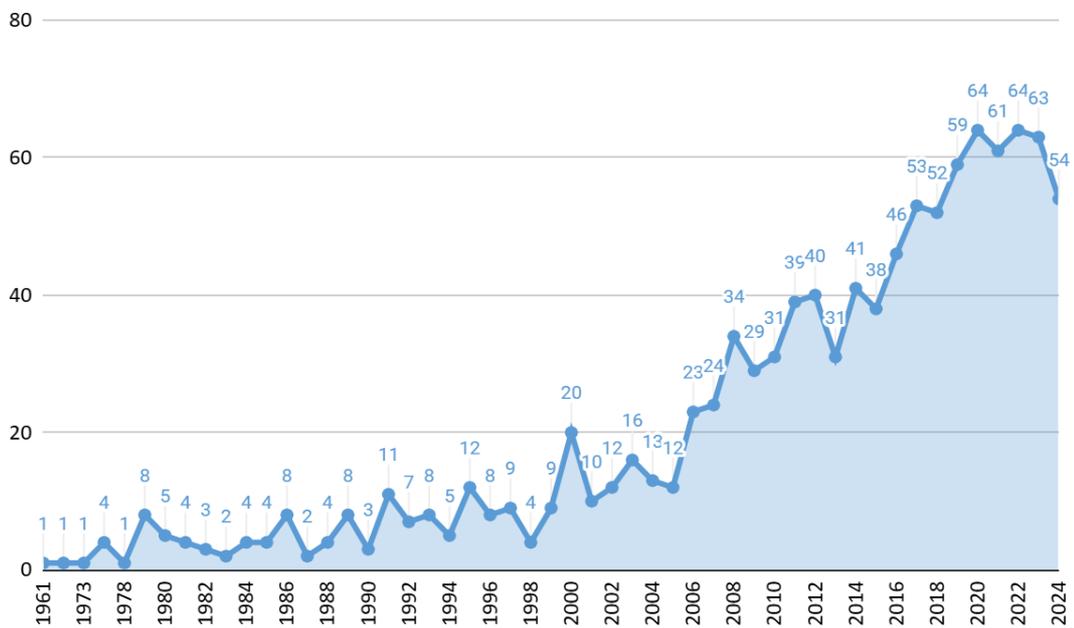
Fonte: Elaborado pelo autor, dados da pesquisa (2025)

Figura 03- “Stress at Work” (Scopus)



Fonte: Elaborado pelo autor, dados da pesquisa (2025)

Figura 04- “Stress at Work” (Web of Science)



Fonte: Elaborado pelo autor, dados da pesquisa (2025)

A justificativa para este estudo pode ser considerada relevante e atual, uma vez que busca identificar demandas capazes de aprimorar o ambiente de trabalho e, consequentemente, favorecer o equilíbrio entre o bem-estar físico e mental dos servidores (Burdorf, 2023). A busca

pela melhoria da eficácia tende a beneficiar não apenas os próprios servidores, mas também pode repercutir positivamente na qualidade dos serviços públicos oferecidos à comunidade e aos alunos. Conforme destacam Silva e Tolfo (2022) e Harkko *et al.* (2023), um ambiente de trabalho saudável e produtivo constitui um elemento importante para a prestação de serviços públicos de alta qualidade. Assim, a realização deste estudo tem potencial para fornecer insights valiosos ao aprimoramento da Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) e à gestão do estresse nos Institutos Federais.

Embora o setor privado tenha sido explorado em estudos sobre estresse no trabalho, o setor público ainda carece de atenção, mesmo sendo essencial para a implementação eficaz de políticas públicas. A literatura sobre o tema ainda tende a focar em interações entre comportamento, satisfação profissional e ambiente laboral (Fernández Puente; Sánchez-Sánchez, 2023; Cheremeta *et al.*, 2011; Carneiro *et al.*, 2021), negligenciando as especificidades do setor público. No contexto das instituições federais, essa lacuna torna-se maior, visto que os servidores podem enfrentar combinações particulares de fatores estressores que diferem daqueles encontrados em outros órgãos (Silva; Tolfo, 2022; Lopes; Silva, 2018).

Dessa forma, o escopo deste estudo volta-se principalmente para a perspectiva da Administração, com ênfase nos aspectos humanos, psicológicos e sociais presentes no ambiente de trabalho e em como esses fatores podem influenciar tanto a motivação quanto a produtividade dos funcionários.

### 1.3.2 Justificativa Prática

Os resultados deste estudo podem ter o potencial de subsidiar políticas e práticas organizacionais, contribuindo para melhorias tangíveis na QVT e nos níveis de estresse entre os servidores. Esses avanços poderiam se refletir em maior satisfação no trabalho, redução da rotatividade e aumento da produtividade. Além disso, os achados podem oferecer *insights* úteis para outras instituições do setor público interessadas em avaliar e aprimorar a QVT e o manejo do estresse de seus colaboradores, servindo, assim, como um possível *benchmarking* para a adoção de melhores práticas.

Este estudo também pode contribuir para uma compreensão mais clara dos elementos que influenciam o bem-estar dos servidores da Reitoria e do *Campus* Bento Gonçalves do IFRS, favorecendo a promoção de uma cultura organizacional que valorize a saúde mental. A partir

dessa compreensão, há a possibilidade de estimular práticas de autocuidado e de apoio mútuo, o que pode contribuir para a mitigação dos problemas de estresse e para a prevenção de casos mais graves de esgotamento e outras doenças relacionadas ao trabalho.

De modo semelhante, buscar compreender de que forma o tempo de serviço influencia os níveis de estresse pode trazer implicações relevantes para a formulação de políticas públicas e estratégias de gestão de recursos humanos no setor público. Parece válido investigar se o acúmulo de anos de serviço tende a exacerbar ou a atenuar esses fatores de estresse, especialmente considerando o contexto de envelhecimento da força de trabalho no serviço público e a busca por inovação. Embora se possa argumentar que os estudos existentes já abordam diversos fatores relacionados ao estresse, isolar o tempo de serviço como variável pode oferecer novas perspectivas sobre como diferentes dinâmicas organizacionais e pessoais impactam os servidores públicos ao longo de suas trajetórias profissionais.

Nessa linha, compreender as interfaces entre estresse, tempo de serviço e QVT também remete à importância da aprendizagem organizacional. Common (2004) complementa essa perspectiva ao sugerir que, no setor público, a aprendizagem organizacional está fortemente vinculada à criação e aplicação de novos conhecimentos voltados para a inovação e a melhoria dos serviços prestados à sociedade. Dessa forma, compreender de que maneira o estresse influencia a QVT dos servidores públicos pode possibilitar não apenas o mapeamento de fatores de risco psicossociais no ambiente de trabalho, mas também a proposição de estratégias de intervenção baseadas em evidências, com potencial para contribuir tanto para a inovação organizacional quanto para a sustentabilidade institucional.

Além disso, Kiwi (2024) observa que as organizações públicas tendem a operar com menor flexibilidade e podem enfrentar resistência à inovação, o que pode dificultar o desenvolvimento de estratégias voltadas ao bem-estar e à valorização dos trabalhadores. Em ambientes caracterizados por estruturas rígidas e culturas organizacionais mais conservadoras, é possível que prevaleçam práticas que acabam intensificando o sofrimento laboral, ao invés de favorecerem espaços de escuta, acolhimento e participação.

Essa prática de promoção da saúde está alinhada com diretrizes do governo federal, como a Portaria nº 03 de 25 de março de 2013, que institui orientações gerais para a promoção da saúde do servidor público federal e direciona os órgãos e entidades do Sistema de Pessoal Civil da Administração Federal (Brasil, 2013). Da mesma forma, o IFRS tem começado a direcionar esforços para a Política de Qualidade de Vida no Trabalho, em conformidade com a Lei nº 14.681/2023 (Brasil, 2023a), que estabelece a Política de Bem-Estar, Saúde e

Valorização dos Profissionais da Educação. Essa legislação federal determina que as instituições promovam a saúde integral, melhorem as condições de trabalho, valorizem os profissionais e reduzam o absenteísmo, por meio de ações de capacitação, prevenção ao adoecimento e incentivo ao equilíbrio entre vida pessoal e profissional, buscando fomentar um ambiente de trabalho mais saudável e produtivo. Tais iniciativas também podem oferecer subsídios para a implementação de políticas voltadas à melhoria da QVT na instituição, especialmente diante da criação recente de um Grupo de Trabalho (GT), instituído pela Portaria nº 1408/DGP/IFRS/2024 (IFRS, 2024), cujo objetivo é elaborar a minuta do Programa de Qualidade de Vida no Trabalho, mencionado anteriormente.

Dessa forma, ao promover ambientes de trabalho que valorizem a QVT e favoreçam a criatividade, o compartilhamento de ideias e a adoção de práticas inovadoras, as instituições públicas podem se tornar mais competitivas e socialmente relevantes (Gherardi; Nicolini, 2001).

Este estudo também pode trazer uma contribuição relevante para a literatura acadêmica ao explorar a Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) e o estresse no contexto de uma instituição federal de educação, área que ainda carece de investigações mais aprofundadas. Ao abordar essas questões, espera-se que os resultados possam subsidiar projetos e iniciativas que estejam mais alinhados aos anseios identificados no levantamento das demandas dos servidores. Autores como Da Silva *et al.* (2024), Atarão (2020) e De Aguiar, De Carvalho e Gomes (2019) também destacam a importância de pesquisas nesse sentido.

Tal abordagem pode proporcionar uma compreensão mais aprofundada dos fatores que influenciam a QVT em ambientes educacionais públicos, além de possibilitar comparações entre a Reitoria e o *Campus* analisado. Este estudo também se propõe a desenvolver e validar um modelo de avaliação de QVT e estresse adaptado ao contexto dos Institutos Federais, o que pode vir a servir como referência para futuras pesquisas e avaliações em outras instituições similares. Vale destacar que, conforme apontam Farias e Ishikawa (2024), Framento e Cabana (2022) e Carneiro *et al.* (2021), embora exista uma preocupação generalizada com o ambiente de trabalho dos servidores, são raras as políticas específicas de enfrentamento do estresse nessas organizações.

Pesquisas recentes sobre Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) e estresse em instituições educacionais brasileiras têm apresentado avanços, mas ainda se observa uma lacuna importante no que diz respeito aos Institutos Federais da região Sul, especialmente do Rio Grande do Sul. Grande parte dos estudos tem como foco outras regiões do país ou instituições

privadas, deixando de lado as especificidades culturais, institucionais e históricas que caracterizam o contexto sulista — como, por exemplo, a ênfase na cultura do trabalho, no cooperativismo, na religião e nos laços familiares (Muzzio, 2010). Embora a literatura evidencie a prevalência do estresse ocupacional e ressalte a necessidade de intervenções voltadas ao bem-estar dos servidores (Bouzada, 2023; Meira *et al.*, 2022), são poucos os trabalhos que analisam de que forma fatores como a tradição de valorização do ensino público, as práticas de gestão regionais e a trajetória histórica dos Institutos Federais no Sul podem influenciar a QVT. Como exemplo, o estudo de Boas *et al.* (2018) investigou indicadores de QVT em instituições de ensino superior de diversas regiões do país, mas não contemplou dados do Rio Grande do Sul.

A participação das instituições públicas nas pesquisas brasileiras sobre aprendizagem organizacional varia conforme o recorte dos estudos, e muitas vezes sequer é citada explicitamente. Sampaio, Borges-Andrade e Bonatti (2019), por exemplo, identificaram que cerca de 36% dos artigos analisados tinham foco exclusivo no setor público. De modo semelhante, Antonello e Godoy (2009) destacam que aproximadamente 25% das pesquisas nacionais sobre aprendizagem organizacional e temas correlatos foram desenvolvidas em instituições públicas. Dessa forma, apesar do crescimento das investigações sobre aprendizagem organizacional no Brasil, o interesse direcionado às organizações públicas ainda é restrito, evidenciando a necessidade de ampliação do escopo das pesquisas nesse segmento (Carvalho; Figueiredo; Rego, 2017). Essa observação acaba por reforçar a relevância do presente estudo, ao se propor a examinar como o estresse percebido pode afetar a QVT dos servidores públicos de uma instituição federal de ensino.

Dessa maneira, parece haver uma necessidade de modelos de avaliação de QVT e estresse que sejam adaptados às realidades culturais e organizacionais, levando em conta as particularidades do ambiente de trabalho dos servidores públicos no Brasil (Magnago *et al.*, 2020; Alves; Correia; Da Silva, 2019; Boas *et al.*, 2018) e, em especial, no Rio Grande do Sul (Bouzada, 2023; Wodnow; Carraro; Laureano, 2020). Além disso, observa-se que a maioria dos estudos sobre QVT e estresse ainda se concentra em empresas privadas ou em contextos internacionais, o que acaba deixando uma lacuna importante no entendimento de como esses conceitos se manifestam e se aplicam ao setor público educacional brasileiro.

Dessa forma, recomenda-se que as organizações públicas adotem estratégias não apenas para mitigar o estresse, mas também para promover ambientes de trabalho saudáveis e equilibrados, que favoreçam o bem-estar físico e mental dos servidores. A rigidez institucional

e a lentidão dos processos de mudança no setor público, conforme destaca Demircioglu (2023), podem dificultar inovações e agravar o estresse ocupacional. O estresse crônico, além de prejudicar a saúde individual, está relacionado à queda de produtividade, absenteísmo, presenteísmo e desmotivação coletiva, comprometendo o alcance de metas institucionais (De Miranda; Vasconcelos, 2022; Boechat; Ferreira, 2014).

#### 1.4 DELIMITAÇÃO DO ESTUDO

A presente pesquisa se delimita ao estudo da relação entre o estresse percebido e a qualidade de vida no trabalho (QVT) entre servidores públicos do Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia do Rio Grande do Sul (IFRS), com foco nas unidades da Reitoria e do *Campus* Bento Gonçalves. O estudo concentra-se em servidores técnico-administrativos em educação (TAEs) e docentes, considerando as pressões e demandas específicas que esses cargos podem apresentar no contexto do serviço público federal.

O estudo adota como recorte temporal o ano de 2025, período em que foi realizada a coleta de dados por meio da aplicação de instrumentos quantitativos validados, como escalas de estresse percebido e de qualidade de vida no trabalho (QVT). Assim, a investigação se restringe à percepção dos próprios servidores sobre os impactos do estresse em sua experiência profissional, sem abranger diagnósticos clínicos ou aspectos de saúde mental sob a ótica médica, por exemplo, mudanças institucionais, aspectos individuais de personalidade (ex.: neuroticismo), problemas familiares, conjuntura econômica e políticas públicas vigentes no período de coleta.

Vale ressaltar que, ao privilegiar a análise estatística descritiva e relacional, esta pesquisa não tem o propósito de produzir generalizações aplicáveis a todo o serviço público brasileiro, mas busca compreender as especificidades vivenciadas no contexto organizacional do IFRS. Dessa maneira, os resultados obtidos pretendem fornecer subsídios para a gestão de pessoas e para a formulação de políticas institucionais voltadas à promoção do bem-estar, da inovação e da sustentabilidade organizacional no âmbito analisado.

## 1.5 ADERÊNCIA A LINHA DE PESQUISA

Este estudo se insere na área de concentração em Estratégia e Inovação do Programa de Pós-Graduação em Administração da Universidade de Caxias do Sul (UCS), estando alinhado à linha de pesquisa "Inovação e Competitividade". A escolha do tema — a relação entre estresse e qualidade de vida no trabalho (QVT) — dialoga diretamente com os desafios contemporâneos da gestão organizacional, especialmente no que se refere à gestão estratégica de pessoas no setor público. Considera-se que é o componente humano quem cria, planeja, desenvolve, elabora, desenha, inova, improvisa e surpreende, impactando de maneira significativa nas chances de sucesso de um projeto ou processo (Da Silva, 2022). Além disso, conforme ressaltam Kiwi (2024) e Demircioglu (2023), a inovação tende a estar fortemente condicionada à superação de práticas organizacionais mais conservadoras, que podem, em muitos casos, limitar o desenvolvimento humano e institucional.

Ao investigar como fatores estressores podem estar relacionados à qualidade de vida no trabalho, este estudo pode contribuir para o debate em torno de práticas institucionais que favoreçam não apenas o desempenho organizacional, mas também o desenvolvimento de políticas internas que estimulem o equilíbrio entre as exigências profissionais e o bem-estar dos servidores. Tais práticas, conforme destaca Common (2004), podem representar caminhos concretos para transformar a administração pública em um espaço mais inovador em seus processos. Além disso, Billet, Troth e Yan (2024) argumentam que trabalhar, aprender e inovar são dimensões interdependentes da atividade organizacional, sendo que a promoção de um ambiente de trabalho saudável pode aparecer como um dos elementos-chave para a consolidação contínua dessas práticas.

Além disso, autores como Fiol e Lyles (1985) e Shrivastava (1983) sugerem que práticas voltadas ao desenvolvimento humano e organizacional podem contribuir significativamente para a competitividade institucional, mesmo em ambientes caracterizados por alta complexidade, como é o caso do setor público. Dessa forma, ao abordar temas como estresse, QVT e gestão de pessoas em instituições públicas de ensino, este estudo reforça sua aderência aos propósitos da linha de pesquisa em Inovação e Competitividade, ao propor uma análise aplicada e voltada à transformação das práticas organizacionais, a partir da valorização do servidor público como agente estratégico da inovação.

Por fim, ao abordar a relação entre estresse e qualidade de vida no trabalho entre servidores públicos do Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia do Rio Grande do

Sul (IFRS) — especialmente aqueles lotados na Reitoria e no *Campus* Bento Gonçalves —, este estudo pode subsidiar o desenvolvimento de políticas e práticas de trabalho mais inovadoras, resilientes e alinhadas às demandas contemporâneas no âmbito do IFRS. Ao evidenciar que a promoção da QVT pode favorecer não apenas a saúde dos servidores, mas também a criação de ambientes mais receptivos à criatividade, ao compartilhamento de ideias e à adoção de soluções, os resultados desta pesquisa tendem a contribuir para o fortalecimento da permanência de estudantes e servidores, assim como para o aprimoramento da competitividade institucional diante dos desafios do setor público.

## 2 REFERENCIAL TEÓRICO

Este capítulo busca apresentar o embasamento teórico que fundamenta o estudo, centrando-se na análise da Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) no contexto do serviço público. A fundamentação foi elaborada a partir de temas relacionados à saúde no trabalho, ao estresse ocupacional e seus impactos na saúde mental, além dos fatores de risco e das possíveis intervenções no ambiente laboral. Também são abordadas as diferentes compreensões sobre Qualidade de Vida, explorando seus principais modelos, escolas de pensamento e elementos constitutivos.

Inicialmente, serão discutidos os conceitos de saúde no trabalho, com ênfase nas dimensões físicas e mentais, e a forma como o estresse se relaciona com essas dimensões no cotidiano laboral. Na sequência, serão apresentados os fatores de risco associados ao estresse no ambiente de trabalho e as estratégias de intervenção voltadas à promoção do bem-estar dos trabalhadores. Por fim, serão exploradas as concepções teóricas sobre Qualidade de Vida, suas principais abordagens e a inserção do tema no contexto específico desta pesquisa, em consonância com o objetivo geral e os objetivos específicos do estudo.

### 2.1 SAÚDE NO TRABALHO

O trabalho pode ocupar uma posição central na definição da identidade humana (D'Amours *et al.*, 2024). Historicamente, tem sido reconhecido como um pilar fundamental da organização social, proporcionando ao indivíduo meios de interagir com o ambiente e de transformar sua própria realidade, enquanto constrói a própria identidade (Silva, 2019). No contexto pós-moderno, no entanto, observa-se que o ambiente de trabalho pode ser marcado por um sentimento difuso de desconforto entre os trabalhadores. Esse desconforto tende a ser intensificado pela incerteza, pela volatilidade das demandas, pela pressão constante por resultados e pelo controle rigoroso. Dinâmicas desse tipo podem acabar contribuindo para a erosão das condições de trabalho e desafiar a capacidade de adaptação dos indivíduos diante de mudanças frequentes e variadas. Como consequência, o estresse tem se destacado como uma resposta recorrente da sociedade contemporânea (Stanojlović, 2022; Hutmacher, 2021).

Nesse contexto, o Brasil figura entre os países com maior número de acidentes de trabalho no mundo (Bezerra *et al.*, 2020; Soares *et al.*, 2018). Observa-se que a maioria desses acidentes envolve homens brancos com mais de 30 anos, destacando-se a construção civil como a área que apresenta maior demanda por atendimento relacionado a acidentes de trabalho (Kammoun *et al.*, 2024).

Lima Júnior (2020) destaca que esse cenário pode ter contribuído para o aumento da conscientização acerca das condições de saúde e segurança nos ambientes de trabalho, o que acabou culminando na implementação das Normas Regulamentadoras (NR) em 1978. Ainda assim, ao se analisar a legislação brasileira com foco na saúde mental do trabalhador, percebe-se que o tema ainda carece de maior atenção, apresentando diversas deficiências (Lima *et al.*, 2021). Por exemplo, entre as Normas Regulamentadoras, apenas a NR 17, que trata de ergonomia, e seus respectivos anexos abordam explicitamente a relação entre saúde mental e o ambiente de trabalho.

Quanto à legislação sanitária e previdenciária, vale notar que a OMS incluiu um código específico para a Síndrome de *Burnout* apenas na CID-11 de 2022 (WHO, 2024), definindo-a como resultado do estresse crônico no local de trabalho não gerenciado adequadamente, caracterizado por sentimentos de esgotamento e falta de realização pessoal — o que, quando não reconhecido e enfrentado, pode evoluir para distanciamento afetivo e desmotivação (Lima; Junior; Gomes, 2023; Maslach; Schaufeli; Leiter, 2001). No Brasil, a Síndrome de *Burnout* já é reconhecida como doença relacionada ao trabalho desde 1999, por meio da Portaria/MS n.1.339/1999, utilizando o código Z73.0 da CID-10 (Brasil, 1999).

Com a criação da Política Nacional de Segurança e Saúde do Trabalhador (PNSST), estabelecida em 2011 no Brasil (Brasil, 2011), passou-se a reconhecer oficialmente o sofrimento mental como uma das principais causas de adoecimento no ambiente de trabalho. O documento destaca a importância de uma colaboração integrativa entre os Ministérios do Trabalho, da Previdência Social e da Saúde, com o objetivo de promover a melhoria da qualidade de vida e a realização pessoal e social dos trabalhadores, sem comprometer sua saúde ou integridade física e mental. Entre as ações sugeridas, incluem-se pausas regulares, apoio psicológico e a promoção de uma cultura organizacional que valorize o equilíbrio entre vida pessoal e profissional (Cruz; Ferla; Lemos, 2018).

Outro indicativo da possível gravidade e atualidade desse problema pode ser observado no setor previdenciário. Há registros de aumento significativo nos casos de afastamento do

trabalho devido a transtornos mentais e comportamentais, que atualmente figuram entre as principais causas para a concessão do benefício de auxílio-doença por incapacidade laboral. Segundo dados do Anuário Estatístico da Previdência Social (AEPS 2023) (Brasil, 2025a), as avaliações do INSS têm reconhecido que o adoecimento dos trabalhadores pode, em grande parte, estar associado a fatores relacionados ao ambiente de trabalho — especialmente ao estresse ocupacional.

## 2.2 ESTRESSE NO TRABALHO

O estresse costuma ser definido como um estado de esforço do organismo para se adaptar a situações que possam ameaçar o equilíbrio interno, podendo ser desencadeado por uma variedade de fatores e situações do cotidiano (WHO, 2022). Segundo Santos e Santos (2005), a origem do termo “estresse” remonta ao latim “*stringere*”, utilizado no século XVII para descrever estados de fadiga ou cansaço. Nos séculos XVIII e XIX, o conceito foi evoluindo e passou a se associar também a ideias de força, esforço e tensão. A resposta do corpo aos estressores geralmente envolve diferentes fases — como alerta, resistência e exaustão —, cada uma com manifestações e potenciais consequências próprias para a saúde física e mental. Embora esse processo, em princípio, leve a uma resposta adaptativa, a ativação prolongada dessas vias pode desencadear alterações fisiológicas e comportamentais que, ao longo do tempo, podem se mostrar prejudiciais à saúde e ao bem-estar (Ghelli *et al.*, 2022).

Atualmente, o modelo cognitivo-transacional de estresse, proposto por Lazarus e Folkman (1984), compreende o estresse psicológico como um processo dinâmico de interação entre o indivíduo e o ambiente, mediado pela forma como a pessoa avalia cognitivamente as situações vivenciadas. Para os autores, o estresse não é determinado unicamente pelo evento externo, mas sobretudo pela interpretação feita pelo sujeito — um processo denominado avaliação cognitiva. Essa avaliação costuma ocorrer em dois níveis: primário, no qual o indivíduo julga se a situação representa uma ameaça, perda ou desafio; e secundário, que envolve a análise dos recursos disponíveis para lidar com a demanda percebida.

A partir dessas avaliações, estratégias de enfrentamento (*coping*) podem ser acionadas, seja com foco no problema, buscando modificar a situação, ou com foco na emoção, visando regular o desconforto emocional. O modelo ainda ressalta a possibilidade de reavaliação contínua da situação, à medida que novas informações são incorporadas, destacando a natureza

processual do estresse. Essa abordagem tem sido bastante utilizada para compreender o impacto do estresse em diferentes contextos, como trabalho, saúde e educação, possibilitando intervenções mais eficazes e personalizadas (Lazarus; Folkman, 1984).

O estresse no contexto *específico* do trabalho, segundo Cordeiro, Figliuolo Uchôa e Da Silva (2023) e Hasin *et al.* (2023a), pode ser entendido como um conjunto de reações emocionais, cognitivas, fisiológicas e comportamentais do trabalhador diante de aspectos adversos ou prejudiciais relacionados ao conteúdo, ao ambiente ou à própria organização do trabalho. Trata-se de um fenômeno que parece estar cada vez mais presente na sociedade, especialmente em função das transformações ocorridas nas modalidades de trabalho nas últimas décadas.

Associado a isso, Cordeiro, Figliuolo Uchôa e Da Silva (2023) e Brunner *et al.* (2019) sugerem que o estresse pode surgir a partir de um descompasso entre as demandas do ambiente de trabalho e os recursos disponíveis aos trabalhadores para enfrentá-las — ou seja, quando há falta de ajuste entre as competências e habilidades do indivíduo e as exigências da atividade exercida. Esse estresse também pode se manifestar em situações nas quais o trabalhador faz um grande esforço, mas não percebe uma recompensa proporcional, o que tende a gerar uma pressão excessiva no ambiente de trabalho (Nielsen; Firth; Crawford, 2023). As consequências podem variar desde um leve desconforto até quadros de depressão mais grave, frequentemente acompanhados por sentimentos de exaustão e fraqueza física, especialmente em profissões ligadas à docência (Martinek, 2019).

Paralelamente, um importante estudo conduzido em 31 países encontrou fortes evidências de que estressores como pressão de tempo e incerteza nas tarefas podem estar associados ao aumento tanto do absenteísmo quanto do presenteísmo — compreendidos, respectivamente, como a ausência ao trabalho por questões de saúde e a redução da produtividade mesmo durante a presença no trabalho (Niedhammer *et al.*, 2013). Por outro lado, Brunner *et al.* (2019) aponta que recursos presentes no ambiente laboral, sejam eles relacionados às tarefas ou ao âmbito social — como o apoio do supervisor e o reconhecimento pelo trabalho realizado —, tendem a atuar como fatores que mitigam essas perdas.

Além disso, Brunner *et al.* (2019) seguem destacando que o conceito de autoeficácia ocupacional pode ser considerado um recurso pessoal relevante, contribuindo para menores perdas de produtividade relacionadas à saúde. Essa autoeficácia é definida como a crença na própria capacidade de realizar tarefas com sucesso e enfrentar desafios, sendo compreendida

como um possível fator de proteção diante dos impactos negativos dos estressores no trabalho (Nixon *et al.*, 2022). Outro aspecto que merece atenção quando se fala em estresse laboral é a percepção de justiça organizacional por parte do trabalhador, entendida como a avaliação subjetiva sobre a equidade das práticas e decisões dentro da organização. Essa percepção pode se manifestar em três dimensões principais: justiça distributiva (relacionada a recompensas e benefícios), justiça procedimental (ligada a processos e regras) e justiça interacional (voltada ao tratamento interpessoal) (Jawahar, 2007).

A Organização Mundial da Saúde (OMS) elaborou um documento (WHO, 2022) que apresenta uma análise aprofundada sobre essas questões relacionadas ao trabalho. O material explora fatores de risco associados ao ambiente laboral e sugere possíveis intervenções para mitigar tais efeitos, conforme sintetizado no Quadro 01 a seguir.

Quadro 01- Estresse e Trabalho e a Relação com Saúde Mental

Definição de Estresse	É mencionado como um dos fatores psicossociais que podem afetar negativamente a saúde mental e física dos trabalhadores, bem como seu bem-estar e desempenho no trabalho
Impacto no Trabalho	O estresse pode reduzir a produtividade e o desempenho, afetar a capacidade de trabalhar com segurança e dificultar a retenção ou obtenção de emprego

Fonte: Adaptado de WHO *guidelines on mental health at work* (2022).

Dando continuidade, esse mesmo documento apresenta uma lista dos principais fatores de risco para o estresse no trabalho, detalhados a seguir no Quadro 02:

Quadro 02: fatores de risco para o estresse no trabalho

(continua)

Conteúdo do Trabalho	Tarefas sem variedade ou ciclos curtos de trabalho, trabalho fragmentado ou sem sentido
Carga e Ritmo de Trabalho	Sobrecarga ou subcarga de trabalho, pressão de tempo elevada
Horário de Trabalho	Turnos de trabalho inflexíveis, horas imprevisíveis, longas ou antissociais
Controle	Baixa participação na tomada de decisões, falta de controle sobre o ritmo de trabalho
Ambiente e Equipamento	Condições ambientais inadequadas, como falta de espaço ou iluminação insuficiente
Cultura Organizacional	Comunicação deficiente, falta de suporte para resolução de problemas e desenvolvimento pessoal
Relacionamentos Interpessoais	Isolamento social ou físico, conflitos interpessoais, comportamentos nocivos no trabalho
Papel na Organização	Ambiguidade de papel, conflito de papéis, responsabilidade por outras pessoas

(Conclusão)

Desenvolvimento de Carreira	Estagnação ou incerteza na carreira, promoção inadequada, insegurança no emprego
Interface Casa-Trabalho	Demandas conflitantes do trabalho e da casa, suporte baixo em casa, problemas de dupla carreira

Fonte: Adaptado de WHO *guidelines on mental health at work* (2022).

O documento também sugere algumas intervenções voltadas ao enfrentamento do estresse no trabalho, que estão resumidas no Quadro 03 a seguir:

Quadro 03: Intervenções no estresse do trabalho, segundo a OMS

Intervenções Organizacionais	Focam em avaliar, modificar, mitigar ou remover riscos psicossociais relacionados ao trabalho que afetam a saúde mental.
Treinamento de Gestores e Trabalhadores	Visa capacitar gestores para apoiar a saúde mental de seus subordinados e treinar trabalhadores para aumentar a conscientização e conhecimento sobre saúde mental.
Intervenções Individuais	Incluem intervenções psicossociais e atividades físicas de lazer, como exercícios, para promover a saúde mental positiva e reduzir o estresse.
Programas de Retorno ao Trabalho	Projetados para apoiar trabalhadores no retorno significativo ao trabalho após ausências associadas a condições de saúde mental.

Fonte: Adaptado de WHO *guidelines on mental health at work* (2022).

Ao avaliar e mitigar riscos psicossociais que impactam a saúde mental dos trabalhadores, essas intervenções podem contribuir para a construção de um ambiente mais saudável e produtivo (WHO, 2022). O treinamento de gestores e funcionários, por exemplo, tende a capacitar líderes para que apoiem de forma mais efetiva a saúde mental de suas equipes (Gayed *et al*, 2018). Já intervenções individuais, como a oferta de atividades psicossociais e físicas, podem promover o bem-estar no cotidiano de trabalho (Ryan *et al.*, 2021). Além disso, programas de retorno ao trabalho têm o potencial de facilitar a reintegração de profissionais após períodos de afastamento relacionados à saúde mental (Hamann *et al*, 2022).

Dessa forma, compreender esses processos pode ser importante para o desenvolvimento de terapias e programas eficazes de controle do estresse. Contudo, a popularização do termo e a multiplicidade de interpretações acabaram levando à proliferação de tratamentos, nem sempre baseados em evidências científicas consistentes (Silva, 2019). Além disso, conforme aponta o autor, o interesse econômico em torno do estresse aumentou, com a indústria farmacêutica e companhias de seguro investindo consideravelmente no enfrentamento desse fenômeno contemporâneo. Por isso, buscar informações confiáveis e dar preferência a abordagens que

promovam o bem-estar e a saúde mental de forma sustentável parece ser o mais aconselhável (Kerr *et al.*, 2023).

## 2.4 QUALIDADE DE VIDA

O termo “*Quality of Life*” (QL), ou Qualidade de Vida, teria sido introduzido pela primeira vez por Arthur Cecil Pigou na década de 1920, em sua obra “*The Economics of Welfare*” (2017), ao tratar de economia e bem-estar. Nesse trabalho, Pigou explorou a ideia de suporte governamental aos indivíduos em situação de maior vulnerabilidade social e os possíveis impactos dessas ações tanto no orçamento estatal quanto na vida das pessoas. Apesar disso, observa-se que o termo acabou perdendo relevância e deixou de ser frequentemente abordado em publicações científicas da época (Fernandes, 2024).

Pereira, Teixeira e Santos (2012) sugerem que o termo “qualidade de vida” ganhou maior popularidade por volta da década de 1960, quando políticos americanos passaram a utilizá-lo em suas plataformas. Naquele período, a abordagem socioeconômica valorizava indicadores sociais como elementos centrais, tornando o debate sobre qualidade de vida uma estratégia relevante para o sucesso político. Há registros, por exemplo, de que o presidente Lyndon Johnson utilizou a expressão em um discurso na Universidade de Michigan, em 1964 (Azevedo, 2005). Nessa ocasião, o foco era o interesse das pessoas por uma “vida boa” ou “vida de qualidade”, perspectiva que, ao longo do tempo, passou a abranger dimensões mais amplas que vão além da simples gestão de sinais, sintomas, diminuição da mortalidade ou prolongamento da expectativa de vida. Assim, a qualidade de vida passou a integrar tanto as ciências biológicas quanto as humanas, valorizando parâmetros mais holísticos de bem-estar (Fernandes, 2024).

Desde então, a QV (Qualidade de Vida) voltou a ser reconhecida como tema em estudos científicos, sobretudo na área da saúde. Paradoxalmente, sua valorização parece ter crescido justamente diante do aumento da desumanização associada ao avanço tecnológico nos conhecimentos sobre saúde (Souza, 2021; Silva *et al.*, 2016). Diversos autores — entre eles, Carneiro e Paz (2022), Lupu e Castro (2021) — consideram um conceito multifacetado, que envolve tanto a busca por equilíbrio no dia a dia quanto a adoção de hábitos saudáveis e a habilidade de enfrentar desafios de forma eficaz. Esses autores também destacam a importância

de cultivar relações harmoniosas com outras pessoas, com o meio ambiente e consigo mesmo, elementos que podem contribuir para a construção de um ambiente mais positivo.

Segundo a OMS (WHO, 1998), na M0018321, um conceito da *Polish Platform of Medical Research*, no vocabulário controlado para indexação da literatura médica, define a QV como “conceito genérico que reflete preocupação com a modificação e o aprimoramento dos componentes da vida, tais como, ambiente físico, político, moral e social, bem como saúde e doença” (DeCS, 2024). A esse respeito, “Estado Subjetivo de Saúde” e “Qualidade de Vida Relacionada à Saúde (QVRS) ” estão intrinsecamente ancorados na avaliação pessoal do indivíduo e inextricavelmente ligados ao impacto do estado de saúde na capacidade de viver uma vida plena e gratificante (Zheng *et al.*, 2021). Assim, foi incorporada uma gama diversificada de categorias que têm o potencial de influenciar a percepção do indivíduo, seus sentimentos e comportamentos em relação às suas funções diárias. Isso inclui, mas não se limita, à sua percepção de saúde e às intervenções médicas que recebe (Sumerlin *et al.*, 2022).

Partindo do artigo referência WHOQOL Group (1995), observa-se que, na literatura médica contemporânea, a definição precisa de qualidade de vida (QV) nem sempre é explicitada nos estudos que propõem ou utilizam instrumentos para sua mensuração, o que sugere uma necessidade de maior rigor conceitual e metodológico. O termo, assim, parece não contar com uma definição única, sendo comum que expressões como “Qualidade de Vida”, “Funcionamento Social” e “Condições de Saúde” sejam empregadas de maneira intercambiável, sugerindo certa equivalência conceitual. Ainda assim, a ausência de uma definição clara em grande parte dos artigos que abordam ou mensuram QV é algo frequentemente observado na literatura científica atual (Da Silva; Minatti Ferreira, 2023; De Assunção; Thomé, 2023; Porto; Souza, 2023; Saraiva *et al.*, 2023; Sgarbossa, 2023).

Em síntese, Fernandes (2024) observa que o termo “Qualidade de Vida” (QV) pode ser entendido a partir de três perspectivas distintas: histórica (com variações significativas ao longo do tempo dentro de uma mesma sociedade), cultural (valores distintos entre diferentes contextos) e de bem-estar estratificado por classe social (muitas vezes relacionado ao bem-estar das categorias sociais superiores). Essas perspectivas também foram amplamente discutidas por Ruidiaz-Gómez e Cacante-Caballero (2021). De forma semelhante, Fleck *et al.* (1999) destacou três aspectos importantes relacionados ao construto QV: subjetividade (experiência pessoal que varia de indivíduo para indivíduo), bipolaridade (referente à autonomia nas decisões ou

dependência de outros) e multidimensionalidade (abrangendo diferentes áreas, como pelo menos as dimensões física, psicológica e social).

Essas conclusões também foram apresentadas por Fleck *et al.* (1999) e buscaram definir a QV de forma mais abrangente e inclusiva. O desenvolvimento desses elementos acabou resultando na definição de qualidade de vida como “a percepção do indivíduo de sua posição na vida, no contexto da cultura e sistema de valores nos quais ele vive e em relação aos seus objetivos, expectativas, padrões e preocupações” (Magalhães *et al.*, 2024, p. 02; WHOQOL Group, 1995, p. 1405).

## 2.5 QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO

Desde as contribuições históricas de Euclides, por volta de 300 a.C., quando buscava aprimorar os métodos de trabalho dos agricultores nas margens do Nilo, até a formulação da Lei das Alavancas por Arquimedes (287 a.C.), já se percebiam iniciativas voltadas à redução do esforço físico dos trabalhadores e à melhoria das condições laborais (Ferreira Vasconcelos, 2013). O trabalho, de fato, sempre ocupou um papel significativo na vida humana, ainda que os estudos sobre satisfação no trabalho só tenham ganhado destaque após a Revolução Industrial (Ribeiro; Da Silva, 2023), período em que os desafios impostos pela modernidade começaram a ser enfrentados de maneira mais sistemática.

A partir desse contexto, começaram a surgir movimentos sociais que pressionaram políticos e legisladores pela criação de leis protetivas. Um exemplo disso foi a instituição da “Lei das Fábricas”, em 1833, que proibiu o trabalho noturno para menores de 18 anos e estabeleceu o limite máximo de 69 horas semanais de trabalho (Soares; Soares; Cordeiro, 2021; Britannica, 2023).

Segundo Hoffmann (2023), a criação da Organização Internacional do Trabalho (OIT), em 1919, marcou um avanço importante na proteção dos direitos dos trabalhadores. Desde então, a OIT tem buscado promover condições laborais mais seguras e saudáveis, com o objetivo de reduzir doenças e acidentes ocupacionais. Em paralelo a essas iniciativas institucionais, os estudos pioneiros de Trist e Bamforth (1951) também contribuíram para a transformação das estruturas de tarefas laborais (Hoffmann, 2023). Berry, Trochmann e Millesen (2024) ressaltam a relevância do início dessas discussões para a eficácia da gestão

organizacional contemporânea, embora a subjetividade das percepções individuais ainda possa representar desafios na organização e interpretação dos dados atuais (Barbi, 2024).

Essa preocupação com a mudança da legislação foi incorporada no Brasil nas décadas de 1910 e 1920, durante a Primeira República, após uma série de greves organizadas por operários de diferentes categorias em busca de direitos trabalhistas (Westin, 2023). Atualmente, as leis trabalhistas encontram-se consolidadas tanto na Constituição Brasileira quanto na Lei nº 5.452/1943 (Brasil, 1943). No caso do serviço público, a legislação específica é regida pela Lei nº 8.112/1990 (Brasil, 1990).

Como destaca Atarão (2020), a origem do termo “Qualidade de Vida no Trabalho” (QVT) na gestão moderna costuma ser atribuída a Eric Trist e seus colaboradores. O conceito busca compreender as experiências que se estabelecem na relação entre indivíduo, trabalho e organização, tendo como objetivo a análise e a reestruturação das tarefas para tornar a vida laboral menos desgastante. O autor também observa que diferentes pesquisadores contribuíram com modelos de QVT, entre eles Richard Walton (1974), Hackman e Oldham (1975), Werther e Davis (1983) e Nadler e Lawler (1983), os quais serão discutidos mais adiante.

No Quadro 04, apresenta-se uma síntese da evolução conceitual da QVT na gestão moderna, trazendo uma retrospectiva histórica do entendimento de Qualidade de Vida no Trabalho desde 1959, além de projeções sobre como esse conceito pode ser percebido no futuro:

Quadro 04– Concepções evolutivas, Modelo de Nadler e Lawler (1983)

Concepções Evolutivas	Características Ou Visão
QVT como uma variável (1959 a 1972)	Resposta individual ao trabalho: investigação de estratégias para aprimorar a Qualidade de Vida no Trabalho para o empregado.
QVT como uma abordagem (1969 a 1974)	A ênfase é colocada no indivíduo antes do resultado organizacional. No entanto, simultaneamente, tende a promover melhorias tanto para o empregado quanto para os empregadores.
QVT como um método (1972 a 1975)	Destaque para abordagens, métodos e técnicas voltados para aprimorar o ambiente de trabalho, tornando-o mais produtivo e gratificante. A Qualidade de Vida no Trabalho é percebida como equivalente a grupos de trabalho autônomos, enriquecimento de funções ou elaboração de novos planos com integração social e técnica.
QVT como um movimento (1975 a 1980)	Uma declaração ideológica sobre a natureza do trabalho e as relações dos trabalhadores com as organizações. Os termos - Administração Participativa e Democracia Industrial - são frequentemente usados para representar os ideais do movimento da Qualidade de Vida no Trabalho (QVT).
QVT como tudo (1979 a 1982)	Um remédio universal contra a competição estrangeira, problemas de qualidade, baixas taxas de produtividade, reclamações e outros desafios organizacionais.
QVT como nada (futuro)	Os projetos de Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) podem enfrentar insucessos no futuro, e, nesse caso, a QVT pode ser percebida como uma tendência efêmera.

Fonte: Fundamentado em Atarão (2020).

As pesquisas iniciais sobre Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) costumam ser associadas a práticas voltadas para a melhoria do bem-estar dos trabalhadores, especialmente entre as décadas de 1960 e 1970, conforme aponta Hoffmann (2023). Nesse período, observou-se um esforço concentrado para compreender de que maneira o ambiente de trabalho impacta a experiência e a satisfação dos empregados, o que acabou contribuindo para a formulação de políticas e práticas benéficas tanto para trabalhadores quanto para as organizações. A partir da década de 1970, segundo Cunha (2022), a QVT começou a ser incorporada, ainda que de forma tímida, aos processos de melhoria contínua das organizações. Já na década de 1980, o interesse pelos estudos e pelo desenvolvimento da QVT se intensificou, possivelmente impulsionado pelo progresso econômico e comercial em diversos países, o que favoreceu o surgimento de programas inovadores, como os focados em controle de qualidade total e nos ciclos de controle de qualidade (Fernandes, 2024).

Com a chegada dos anos 1990, começaram a ganhar destaque conceitos ligados às competências e às estratégias organizacionais (Fleury; Fleury, 2001). Entre os principais aspectos desse período, podem ser destacados: (a) a ampliação dos processos de qualidade e produtividade para englobar também a qualidade pessoal; (b) a implementação de políticas de Gestão de Pessoas focadas na valorização e capacitação dos colaboradores; (c) o desenvolvimento de estratégias de *marketing* voltadas ao fortalecimento da imagem corporativa; (d) a promoção do desenvolvimento cultural e o incentivo à prática de lazer e atividades esportivas no tempo livre; e (e) a consideração do risco e do desafio como elementos motivacionais que contribuem para o comprometimento dos funcionários. De acordo com De Souza *et al.* (2019), essas estratégias surgiram com o objetivo de aprimorar tanto a satisfação dos clientes quanto a dos trabalhadores.

Além disso, mudanças recentes no ambiente de trabalho, especialmente no contexto pós-pandemia COVID 19, podem ter impactado de maneira significativa a saúde física e mental dos trabalhadores, sendo a intensa mobilização uma característica marcante do cenário atual e exigindo grande consumo de energia (Oliveira *et al.*, 2024). Martins e Sátiro (2024) sugerem que a prática da QVT pode ser um instrumento relevante para a gestão nas organizações atualmente, com potencial para influenciar o cotidiano dos trabalhadores, reduzir o estresse, minimizar acidentes e aumentar tanto a motivação quanto a produtividade. Esses resultados podem ser alcançados a partir da melhoria das relações de trabalho e da organização dos serviços (Fernandes, 2024; Johnstone; Wilkinson, 2018).

Vale destacar que a QVT passou a ser estudada como uma ciência comportamental e tem avançado de forma expressiva, especialmente na Suécia, onde é reconhecida por ter alcançado elevado grau de desenvolvimento. No Brasil, embora já existam estudos sobre QVT em algumas regiões, ainda há espaço para a ampliação e a disseminação do tema ao longo do tempo (De Souza *et al.*, 2019).

Dessa forma, a Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) se consolida como um conceito que procura enfatizar fatores como segurança no ambiente de trabalho, remuneração e condições físicas (Saraiva *et al.*, 2023; Pirrolas; Correia, 2022; Faustino *et al.*, 2020; Paz, 2021). Além disso, inclui aspectos como o equilíbrio entre vida pessoal e profissional, condições gerais de trabalho, reconhecimento e relações interpessoais (Nunes; Proença; Carozzo-Todaro, 2024; Pagán-Castaño; Maseda-Moreno; Santos-Rojo, 2020). Embora a remuneração seja frequentemente apontada como um dos principais motivos de insatisfação laboral (Saraiva *et al.*, 2023; Pirrolas; Correia, 2022; Faustino *et al.*, 2020; Paz *et al.*, 2020; Sousa *et al.*, 2021; Ribeiro; Santana, 2015; Bichett; Vargas, 2021), a percepção de que os esforços e a dedicação dos trabalhadores não recebem o devido reconhecimento também pode representar uma fonte significativa — e, em alguns casos, igual ou até superior — de insatisfação (Sharari *et al.*, 2024).

Com base nestes estudos, a preocupação com o bem-estar, a qualidade de vida e a saúde estão progressivamente crescendo, buscando informações sobre atividade física, redução do estresse, adoção de hábitos alimentares saudáveis, aprimoramento do ambiente de trabalho, entre outros, com o objetivo de otimizar o desempenho de seus funcionários (Ribeiro; Santana, 2015), apesar de poucas pesquisas sobre (Calvosa, 2022). Esses aspectos podem construir também uma cultura organizacional robusta e alinhada com os valores de qualidade e inovação (Cunha, 2022; Fleury; Fleury, 2001). Nesse contexto, o aspecto da capacidade social do trabalhador também pode contar muito ao mostrar seu nível de competência e eficiência: Habilidades sociais, como comunicação, trabalho em equipe, empatia e resolução de conflitos, com colegas, clientes e superiores podem resultar em um melhor desempenho individual e coletivo (Wagner III; Hollenbeck, 2020; Schwab, 2019).

Com base nesses estudos, observa-se que a preocupação com o bem-estar, a qualidade de vida e a saúde tem crescido gradualmente, motivando a busca por informações sobre atividade física, redução do estresse, adoção de hábitos alimentares saudáveis e aprimoramento do ambiente de trabalho, entre outros aspectos, com o objetivo de otimizar o desempenho dos

funcionários (Ribeiro; Santana, 2015), embora ainda existam poucas pesquisas sobre o tema (Calvosa, 2022). Essas iniciativas também podem contribuir para a construção de uma cultura organizacional mais robusta e alinhada a valores de qualidade e inovação (Cunha, 2022; Fleury; Fleury, 2001). Nesse sentido, segundo os autores, a capacidade social do trabalhador pode ser um fator importante, evidenciando seu nível de competência e eficiência. Habilidades sociais, como comunicação, trabalho em equipe, empatia e resolução de conflitos — tanto com colegas quanto com clientes e superiores — tendem a favorecer um melhor desempenho individual e coletivo (Wagner III; Hollenbeck, 2020; Schwab, 2019).

Barbi (2024), entretanto, aponta que a QVT pode ser percebida e interpretada de formas bastante diversas pelos trabalhadores, o que dificulta a criação de uma definição única e absoluta. Ela pode ser influenciada por fatores internos e externos ao ambiente de trabalho, com impactos que se refletem nos âmbitos físico, mental e social da vida do indivíduo. Por outro lado, há indícios de que a QVT tende a ser positivamente influenciada quando as pessoas se sentem valorizadas na organização, como observado por Ishikawa (1993) ao mencionar “a maneira japonesa” de gestão em seu livro.

Conforme elucidado por Cunha (2022), a QVT pode ser categorizada em dois eixos principais: (1) como um estado emocional e (2) como uma atitude generalizada em relação ao trabalho. Na primeira perspectiva, a satisfação pode se manifestar pelo estado do indivíduo, refletindo, por exemplo, o sentimento de pertencimento (ou a ausência dele) em relação ao ambiente de trabalho e à dinâmica com os colegas. Já a segunda categoria abrange três dimensões: a cognitiva, relacionada ao entendimento do trabalhador sobre sua tarefa; a comportamental, referente às suas intenções no trabalho; e a afetiva, que engloba os sentimentos do indivíduo diante das atividades e interações profissionais.

Farias e Ishikawa (2024) também destacam o potencial de crescimento e desenvolvimento dentro da organização como um aspecto relevante da QVT. Esse fator diz respeito ao impulso interno que leva as pessoas a realizarem tarefas por satisfação pessoal ou interesse no trabalho em si, algo geralmente considerado intrínseco ao ser humano, com poucas exceções, especialmente ao pensar sobre o futuro e suas possibilidades. Os autores acrescentam que, para servidores federais técnico-administrativos, por exemplo, o perfil de necessidades costuma envolver itens como segurança no emprego, condições adequadas de trabalho e oportunidades de desenvolvimento profissional, considerando a natureza dinâmica e imprevisível da vida. Além disso, fatores externos motivacionais — como salário, benefícios,

reconhecimento e promoção — também têm seu papel na construção de um ambiente mais satisfatório (Freitas *et al.*, 2013).

No contexto profissional atual, a reflexão sobre o futuro permanece bastante presente, e as expectativas em torno do progresso na carreira tendem a ser uma fonte comum de preocupação (Dainty; Bagilhole; Neale, 2000), desempenhando papel importante para a QVT. Vale destacar que, nos últimos anos, o setor corporativo passou por transformações profundas, impulsionadas por avanços tecnológicos significativos, pelo processo acelerado de globalização e por mudanças sociais substanciais (Carta Winter; Buttendorff R. Beckers, 2024). Além disso, as relações humanas — isto é, as interações interpessoais no ambiente de trabalho e a dinâmica entre indivíduos e equipes — também podem contribuir para alinhar as estratégias organizacionais à operacionalização das atividades da empresa, como observado por autores como Carneiro e Paz (2022) e Lupu e Castro (2021).

Em resposta às exigências do mercado, as empresas podem ser levadas a buscar o incremento do valor de seus produtos e serviços, e, nesse contexto, os colaboradores tendem a se tornar aliados fundamentais (Fisher, 2010). Diversos estudos apontam que a motivação e a satisfação dos funcionários costumam estar diretamente relacionadas à produtividade, criatividade e disposição para implementar mudanças (Krekel; Ward; De Neve, 2019; Fogaça; Coelho Júnior, 2015). Por outro lado, em muitos casos, os trabalhadores podem se sentir desmotivados ao perceberem que todo seu esforço e dedicação não resultam em um aumento correspondente na remuneração ou no reconhecimento (Santos; Dutra, 2023; Smith, 2023; Saraiva *et al.*, 2023; Pirrolas; Correia, 2022; Framento; Cabana, 2022; Mulangue, 2021).

De acordo com Monego *et al.* (2021) e Campos (2019), embora os avanços recentes estejam se tornando cada vez mais evidentes dentro do ambiente organizacional, pode ainda persistir uma certa dicotomia ou confronto entre os objetivos corporativos e os interesses individuais. Enquanto as organizações buscam utilizar esses avanços para fortalecer sua competitividade e impulsionar o crescimento, os colaboradores tendem a adotar essas inovações como forma de mitigar o desgaste causado pelas demandas constantes por resultados e para aumentar sua própria satisfação no trabalho. Nesse cenário, a satisfação laboral assume um papel central para ambos os lados, refletindo-se em múltiplas facetas do ambiente organizacional (Da Silva; Minatti Ferreira, 2023; Batista; Gondim; Magalhães, 2022).

Em um cenário de mudanças contínuas, a sociedade contemporânea tende a influenciar diretamente as organizações. A busca por Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) e pela redução

do estresse tem se destacado como uma demanda importante, envolvendo dimensões físicas, emocionais, profissionais, intelectuais, sociais e até espirituais dos colaboradores. Nesse contexto, práticas laborais inadequadas podem impactar negativamente tanto a saúde financeira das empresas quanto o bem-estar pessoal dos empregados (Costa *et al.*, 2022; De Almeida, 2020). Além disso, a combinação entre remuneração e benefícios pode desempenhar um papel importante na promoção do bem-estar, funcionando como um fator motivacional relevante (Lins; Loos, 2024).

### 2.5.1 Elementos da QVT

Os elementos que compõem a Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) podem envolver diferentes dimensões que impactam tanto o bem-estar quanto a produtividade dos colaboradores. Aspectos como autonomia, confiança, ergonomia, participação, complexidade das tarefas e equilíbrio entre vida pessoal e profissional são frequentemente destacados na literatura (Cetrano *et al.*, 2023). A gestão do tempo livre e o ritmo de trabalho também parecem exercer influência importante sobre a QVT (Del Pilar Quiñones-Rozo; Canaval-Eraza, 2024), enquanto a presença de riscos psicossociais, como fadiga e esgotamento, tende a reforçar a necessidade de ambientes de trabalho mais solidários (Cetrano *et al.*, 2023). Esses elementos acabam ressaltando a importância de contextos organizacionais que promovam a satisfação dos colaboradores e contribuam para a redução do estresse (Ghelli *et al.*, 2022; Gosetti, 2017).

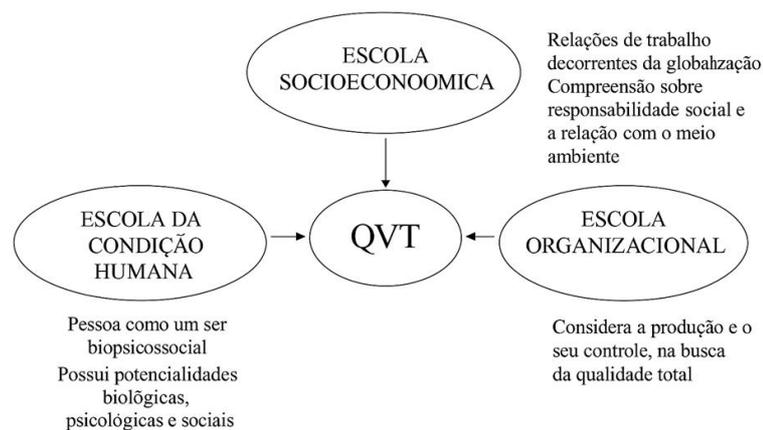
A Organização Mundial da Saúde (WHO, 2010), em seu documento '*Healthy Workplaces: A Model for Action*', propõe padrões para a criação de ambientes saudáveis, nos quais gestores e trabalhadores atuam em colaboração para promover segurança, saúde e bem-estar, além de garantir a sustentabilidade organizacional. Esse modelo abrange desde a segurança física até o bem-estar psicossocial e a oferta de recursos para a saúde, considerando o indivíduo de maneira holística (Gomes *et al.*, 2023; Ghelli *et al.*, 2022; Gosetti, 2017; WHO, 2010; Fleck *et al.*, 1999; WHOQOL Group, 1995). Nessa perspectiva, pode-se esperar uma certa reciprocidade entre o investimento pessoal do trabalhador e as recompensas recebidas (Ferreira; Dalmagro, 2024; Martins; Sátiro, 2024), sem negligenciar o relacionamento do indivíduo com a organização (Klein; Colauto, 2020). Além disso, a cultura organizacional, com seus valores e clima participativo, tende a fortalecer o sentimento de pertencimento e identificação dos empregados com a empresa (Fernandes, 2024).

Além disso, o avanço tecnológico pode representar tanto uma ameaça à estabilidade do emprego quanto uma oportunidade para adaptação e crescimento (Saraiva Barros; Nunes Conceição; Rodrigues, 2024). Com a popularização do teletrabalho, a QVT passou a contemplar benefícios como a redução de custos e maior flexibilidade, aspectos que têm potencial para contribuir com a motivação e a produtividade dos funcionários (Filardi; Castro; Zanini, 2020).

### 2.5.2 Escolas de Pensamento sobre a Qualidade de Vida no Trabalho

As teorias modernas de gestão buscam superar conceitos da Administração Clássica, valorizando, por exemplo, o capital humano como vantagem competitiva organizacional e alinhando-se às diretrizes mais recentes da Organização Mundial da Saúde (Carneiro e Paz, 2022). Considerando as diferentes dimensões da Qualidade de Vida no Trabalho (QVT), Cunha (2022) agrupou-as em três escolas de pensamento: a socioeconômica, a organizacional e a de condução humana no trabalho. Essas abordagens podem influenciar tanto a definição de critérios e procedimentos metodológicos quanto às metas de gerenciamento e os resultados esperados. As escolas de pensamento desenvolvidas por Cunha (2022) e Limongi-França (2004) estão sintetizadas na Figura 05 a seguir:

Figura 05 –Escolas de Pensamento sobre Qualidade de Vida no Trabalho



Fonte: Fundamentado em Cunha (2022) e Limongi-França (2004).

### 2.5.2.1 Modelo Organizacional

Cunha (2022) classifica esse modelo como abrangente das características culturais e do ambiente interno das empresas, fatores que acabam por definir sua imagem corporativa. Exemplos disso incluem a implementação de sistemas de inovação e tecnologia, de controle e programas de capacitação dos colaboradores. Essa escola de pensamento tem raízes na Teoria da Administração Científica de Taylor, a qual propunha a aplicação de métodos científicos para solucionar problemas administrativos e maximizar a produtividade (Cotrim *et al.*, 2024).

Bertero (1968) explica que o modelo organizacional resulta de uma busca por compreender o papel do ser humano nas organizações e por encontrar formas de torná-las mais eficientes e humanizadas, como se observa em trabalhos recentes de Haynes *et al.* (2022), Jain e Qureshi (2022), Vimercati *et al.* (2022) e Gazzaroli e Gozzoli (2021). Esses estudos apontam que, muitas vezes, o trabalhador não detém controle nem propriedade sobre aquilo que produz, o que pode gerar uma sensação de perda de identidade e poder. O produto do trabalho, que poderia ser uma expressão da individualidade e criatividade do trabalhador, acaba tornando-se algo externo e controlado por outros (Redon, 2022; Marx, 2016). Dessa forma, essas pesquisas demonstram uma ligação direta entre fatores emocionais, comportamentais e os níveis de produção, ressaltando ainda a importância da interação grupal, do reconhecimento e da valorização dos trabalhadores como elementos essenciais para a qualidade do trabalho (Da Silva *et al.*, 2024; Neves, 2022; Ribeiro; Meneghini, 2023; Molina; Molina, 2022; Monego *et al.*, 2021; Pacífico; Gonçalves, 2011).

Essa abordagem organizacional tem recebido críticas, sobretudo pelo fato de que, em muitos casos, pode não promover mudanças efetivas nas condições reais de trabalho ou nas estruturas de poder. Pode-se argumentar que, ao criar uma sensação de aprovação por parte do empregado, pode acabar servindo, na prática, aos interesses econômicos do empregador e obscurecendo relações de poder desiguais, além de legitimar práticas de exploração — como longas jornadas, baixos salários e condições precárias. Essa perspectiva pode também contribuir para uma visão idealizada das relações de trabalho, muitas vezes ignorando as lutas e desigualdades existentes entre empregados e empregadores (Marx; Engels, 2024; Araújo; Miotto, 2023; Weber, 2022; Clementino; Zatti; Pagotto-Euzebio, 2022; Foucault, 2021; Campos, 2019).

Diante dessas críticas, surgiu a escola das Relações Humanas, que foi a primeira a destacar com ênfase a importância do ser humano nas organizações. Essa abordagem tem origem nas conclusões do experimento de Hawthorne, conduzido por Elton Mayo e sua equipe na *Electric Company* em 1927 (Ribeiro; Meneghini, 2023; Mayo, 1949), e pode ter servido de base para a construção de ambientes de trabalho mais saudáveis, produtivos e humanizados (Ribeiro, 2023; Monego *et al.*, 2021; Katz; Kahn, 1952). O estudo pode ter marcado um avanço na administração ao deslocar o foco das tarefas e da estrutura organizacional para as pessoas nas organizações (Ferretti, 2024; Carelli; Cavalcanti; Fonseca, 2020), simbolizando a humanização do ambiente de trabalho (Ribeiro; Meneghini, 2023; Neves, 2022).

Essa perspectiva também reforça que o trabalho pode ir além da simples execução de tarefas, sendo realizado por indivíduos para atender às necessidades de outros indivíduos (Da Silva, 2023; Molina; Molina, 2022). Para tanto, técnicas como consulta participativa, comunicação aberta e reconhecimento social são valorizadas para tentar promover cooperação e lealdade entre os empregados.

A partir dessa perspectiva, a combinação do modelo organizacional com a escola das Relações Humanas pode favorecer processos de humanização no ambiente de trabalho, contribuindo para a eficácia, a moralidade e a construção de redes de apoio entre os colaboradores (Berry; Trochmann; Millesen, 2024; Neal *et al.*, 2023; Ribeiro, 2009). De forma complementar, a Teoria da Hierarquia das Necessidades de Maslow e a Teoria dos Dois Fatores de Herzberg, que se inserem no âmbito das Relações Humanas, destacam a importância de reconhecer as necessidades humanas no contexto organizacional. Essas abordagens enfatizam que a valorização dos indivíduos e a gestão eficaz da cultura organizacional são aspectos importantes tanto para manter a satisfação no ambiente de trabalho quanto para aprimorar a QVT (Lins; Loos, 2024; De Moura; Barbosa; Lopes, 2014; Durmuş, 2024; Oliveira; Pinheiro, 2024).

#### 2.5.2.2 Modelo Socioeconômico

A dimensão socioeconômica busca contemplar as abordagens teóricas e analíticas das questões implícitas na Qualidade de Vida no Trabalho (QVT). Esse modelo se apoia na análise das relações de trabalho surgidas a partir da globalização e dos paradoxos que ela pode gerar. Tais processos podem influenciar aspectos como segurança, saúde e expectativas dos

trabalhadores, considerando as novas formas de produção, ocupação e utilização de tecnologias, o que traz implicações para a compreensão da responsabilidade social das empresas e sua conexão com o meio ambiente (Carta Winter; Buttendorff R. Beckers, 2024). A análise desses fatores pode assumir papel relevante, sobretudo diante da velocidade com que a “nova aldeia global” transforma as relações de trabalho — e também é transformada por elas.

Conforme destaca Cunha (2022), a emergência de novos conceitos, categorias e interpretações pode estar modificando as dimensões originais do conceito de QVT. Muitas dessas novas condições de trabalho, nem sempre vantajosas, vêm sendo estabelecidas e normatizadas em função do avanço científico e tecnológico, além dos interesses econômicos e políticos predominantes. Nesse cenário, Franco, Druck e Seligmann-Silva (2010) sugerem que a sociedade global está se consolidando, reduzindo a centralidade das sociedades nacionais e, conseqüentemente, excluindo os indivíduos de decisões que impactam suas vidas — tornando o conceito tradicional de Estado-nação menos significativo nesse contexto globalizado. Fonseca *et al.* (2024) observa que a governança passa a abranger uma diversidade de novos atores, além dos governos nacionais, como as ONGs. Tais mudanças podem trazer repercussões para as condições econômicas e para as operações nos mercados globais (Delgado; Rocha; Paranhos, 2023).

#### 2.5.2.3 Modelo da Condição Humana no Trabalho

A Escola da Condição Humana no Trabalho reconhece o indivíduo como um ser complexo, dotado de capacidades biológicas, psicológicas e sociais intrínsecas (Cunha, 2022). O ser humano, nessa perspectiva, é considerado em sua totalidade, de modo que o corpo pode refletir tanto as condições de vida quanto as experiências acumuladas ao longo do tempo. Esse enfoque, muitas vezes descrito como “holístico”, pode servir também como referência conceitual e metodológica na Psicologia do Trabalho (Grubits; Guimarães, 2024). Essa abordagem dialoga com o modelo pioneiro de Richard Walton (1974), que procurou investigar a satisfação relacionada à Qualidade de Vida no Trabalho, considerando não apenas o ambiente laboral, mas também os aspectos da vida pessoal fora do trabalho.

Cunha (2022) observa que esse modelo procura integrar conceitos provenientes da Fisiologia, Psicologia, Filosofia e Sociologia, compondo um conjunto coeso de ideias. Ainda que não exista uma definição exata para Qualidade de Vida no âmbito da Escola da Condição Humana no Trabalho, costumam ser destacados três aspectos: a subjetividade, a

multidimensionalidade e a coexistência de dimensões tanto positivas (como a mobilidade) quanto negativas (como a dor). Essa aceitação do caráter multidimensional do conceito se manifesta na estruturação dos instrumentos de avaliação, que geralmente contemplam seis domínios principais: físico, psicológico, nível de independência, relações sociais, meio ambiente e espiritualidade/religião/crenças pessoais.

Há também as três dimensões da visão psicossocial, conforme apresentado por Cunha (2022): (1) a biológica, que diz respeito ao conjunto de características físicas, sejam elas inatas ou adquiridas ao longo da vida; (2) a psicológica, relacionada aos processos mentais e emocionais — tanto conscientes quanto inconscientes — que contribuem para a formação da personalidade; e (3) a social, que engloba valores socioeconômicos, culturais e crenças, além do papel exercido pela família e por outras estruturas sociais, tanto no ambiente de trabalho quanto fora dele. Todas essas dimensões tendem a se manifestar nas respostas dos indivíduos às experiências vividas, em diferentes combinações e intensidades (Limongi-França, 2004).

### **2.5.3 Modelos de Avaliação da Qualidade de Vida no Trabalho**

Segundo Cunha (2022), a avaliação da Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) envolve a consideração de dois aspectos importantes. O primeiro refere-se à necessidade de reconhecer que os Programas de QVT não devem se restringir à busca de métodos para aprimorar a eficiência do trabalho, mas também precisam contemplar estratégias que promovam o bem-estar dos indivíduos em igual medida. O segundo ponto destaca que, para a implementação efetiva desses programas, é desejável que os colaboradores participem ativamente do processo decisório na organização.

A seguir, serão apresentados alguns dos principais modelos de avaliação da Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) que vêm sendo reconhecidos pela comunidade acadêmica. Embora cada um desses modelos apresente vantagens e limitações, e não haja unanimidade sobre qual seria o mais adequado, todos oferecem contribuições relevantes para o campo. Inicialmente, destaca-se o Modelo de Nadler e Lawler (1983), seguido pelo Modelo de Hackman e Oldham (1975). Além desses, podem ser mencionados o Modelo de Westley (1979) e o Modelo de Werther e Davis (1983). Por fim, o Modelo de QVT de Walton (1974) também é considerado uma referência importante. Cada um desses modelos traz uma perspectiva própria e enriquecedora para a avaliação da QVT.

### 2.5.3.1 Modelo de Avaliação da QVT de Nadler e Lawler

Ao analisar o Modelo de D. A. Nadler e Lawler (1983), Cunha (2022) observa que há uma variedade de atividades e medidas consideradas indicativas dos esforços em prol da Qualidade de Vida no Trabalho (QVT), visando proporcionar uma experiência laboral mais satisfatória para os trabalhadores. A seguir, apresenta-se um resumo desses pontos, conforme o Quadro 05:

Quadro 05 – Atividades representativas dos esforços da Qualidade de Vida no Trabalho (Nadler; Lawler, 1983)

<b>Tipos de Atividades</b>	<b>Síntese do Entendimento</b>
Participação dos colaboradores nas decisões	A solução para questões organizacionais deve incorporar a participação de todos os estratos hierárquicos da entidade, incluindo representantes de variados departamentos.
Reestruturação do trabalho	A reestruturação fundamental do trabalho é crucial para alinhar as tarefas laborais com as capacidades individuais e com as estruturas sociais do mundo do trabalho.
Inovação no sistema de recompensas	As recompensas, por exemplo, a participação nos lucros e resultados, podem influenciar a motivação e o empenho do trabalhador, afetando assim o desempenho no trabalho.
Melhoria no ambiente de trabalho	É essencial proporcionar um ambiente de trabalho aprimorado, tanto fisicamente quanto na avaliação de indicadores presentes no trabalho. Isso inclui aspectos como a duração da jornada de trabalho, a ergonomia dos postos de trabalho e o ambiente físico em geral.

Fonte: Fundamentado de Atarão (2020).

A participação dos colaboradores nas decisões tende a aumentar o senso de pertencimento e engajamento, o que pode favorecer maior satisfação e decisões potencialmente mais eficazes. Por sua vez, a reestruturação do trabalho — por meio da revisão de tarefas e processos — busca tornar as atividades mais eficientes e gratificantes, podendo resultar em ganhos de satisfação e produtividade. A inovação no sistema de recompensas, por meio da introdução de novos incentivos e benefícios, pode contribuir para manter os colaboradores motivados e favorecer a retenção de talentos. Já as melhorias no ambiente de trabalho, ao torná-lo mais acolhedor e seguro, tendem a reduzir o estresse e favorecer a produtividade.

### 2.5.3.2 Modelo de Avaliação da QVT de Hackman e Oldham

Os psicólogos J. Richard Hackman e Greg R. Oldham (1975) são frequentemente reconhecidos por suas contribuições pioneiras na pesquisa sobre a significância do trabalho e

sua relação com os níveis de qualidade de vida. De acordo com esses autores, determinadas dimensões do trabalho desempenham um papel relevante para a Qualidade de Vida no Trabalho (QVT), uma vez que podem influenciar estados psicológicos críticos que, por sua vez, impactam resultados pessoais e profissionais. O modelo proposto considera cinco dimensões principais:

1. **Variedade da tarefa:** relacionada ao uso de diferentes habilidades e competências no trabalho.
2. **Identidade da tarefa:** diz respeito à execução de atividades completas, com início, meio e fim claramente definidos.
3. **Significância da tarefa:** examina o impacto que o trabalho realizado pode ter na vida de outras pessoas.
4. **Autonomia:** avalia o grau de liberdade e independência do trabalhador para organizar e conduzir suas atividades.
5. **Feedback:** refere-se à clareza e frequência do retorno recebido sobre o desempenho das tarefas.

Além dessas, os autores propuseram duas dimensões complementares que podem contribuir para uma compreensão mais ampla dos resultados das tarefas. Uma delas é o **feedback extrínseco**, que se refere ao grau em que os trabalhadores recebem informações sobre seu desempenho por meio de supervisores e colegas. A outra é o **inter-relacionamento**, relacionado ao nível de interação necessário com outros colaboradores para a execução das atividades.

O cálculo do potencial motivador mencionado no modelo é obtido a partir da média aritmética dos escores das três dimensões — variedade da tarefa, identidade da tarefa e significância da tarefa — que, em seguida, são multiplicados pelos escores das dimensões de autonomia e *feedback*, conforme explica Cunha (2022). Em um modelo alternativo, conhecido como potencial motivador do trabalho, Pedroso, Pilatti e Cantorani (2009) propuseram um cálculo baseado em uma medida geométrica, na qual as dimensões de variedade, identidade e significância da tarefa recebem um peso menor em relação à autonomia e ao *feedback*.

#### 2.5.3.3 Modelo de Avaliação da QVT de Westley

O Modelo de Qualidade de Vida no Trabalho (QVT), desenvolvido por William A. Westley e publicado em 1979, destaca uma abordagem sociotécnica. Esse modelo propõe uma

análise retrospectiva do ambiente de trabalho, buscando integrar diferentes dimensões ao cotidiano das organizações. Segundo Westley (1979), os desafios enfrentados pelos indivíduos no ambiente de trabalho podem ser agrupados em quatro categorias principais: injustiça, insegurança, isolamento e anomia, conforme ilustrado no Quadro 06.

Quadro 06 - Fatores que influenciam a Qualidade de Vida no Trabalho, Modelo de Westley (1979).

Natureza do Problema	Sintoma do Problema	Ação para Solucionar o Problema	Indicadores	Propostas
Fatores econômicos (1850)	<i>Injustiça</i> : Quando os funcionários percebem tratamento desigual em remuneração, promoções ou reconhecimento, podem sentir ressentimento e desmotivação	União dos Trabalhadores	-Insatisfação -Greves e sabotagens	-Cooperação -Divisão de Lucros -Participação nas decisões
Fatores Políticos (1850-1950)	<i>Insegurança</i> : A falta de segurança no emprego e o medo constante de demissão podem gerar estresse e ansiedade, impactando negativamente a satisfação e o bem-estar dos funcionários.	Posições Políticas	-Insatisfação -Greves e sabotagens	-Trabalho auto supervisionado -Conselho de Trabalhadores -Participação nas decisões
Fatores Políticos	<i>Isolamento</i> : Sentir-se isolado ou desconectado dos colegas reduz o apoio social, essencial para o bem-estar emocional, afetando a colaboração e a eficácia da equipe	Agentes de mudanças	- Sensação de isolamento - Absenteísmo e <i>Turnover</i>	-Valorização das tarefas - Autorrealização no trabalho
Fatores Sociológicos	<i>Anomia</i> : A falta de regras claras e expectativas definidas no trabalho pode gerar confusão sobre responsabilidades e objetivos, resultando em falta de direção e desempenho inferior	Grupos de Autodesenvolvimento	-Desinteresse pelo trabalho - Absenteísmo e <i>Turnover</i>	- Métodos Sócio tecnicamente aplicados aos grupos de trabalho (valorização das relações interpessoais, distribuição de responsabilidade na equipe, etc.).

Fonte: Adaptado de Cunha (2022).

De acordo com Cunha (2022), esse modelo busca proporcionar uma compreensão mais aprofundada dos desafios enfrentados pelos trabalhadores, oferecendo uma estrutura que possa contribuir para o aprimoramento da Qualidade de Vida no Trabalho. O objetivo central do modelo é otimizar tanto a produtividade quanto a satisfação nos cargos ocupacionais,

funcionando como um instrumento para atender às necessidades dos indivíduos — além de servir como fonte de renda. Para a avaliação da QVT, o modelo sugere três conjuntos de elementos a serem considerados: (1) elementos organizacionais, (2) elementos ambientais e (3) elementos comportamentais.

Segundo Pedroso, Pilatti e Cantorani (2009), os elementos organizacionais dizem respeito à eficiência operacional, que pode ser alcançada por meio da especialização e da racionalização dos processos produtivos. Os elementos ambientais, por sua vez, abrangem as condições externas que influenciam a organização, como as habilidades disponíveis, os recursos e as expectativas sociais. Já os elementos comportamentais estão relacionados a necessidades mais avançadas dos colaboradores, incluindo autonomia, diversidade de habilidades, retorno sobre o desempenho e reconhecimento profissional. O Modelo de Werther e Davis, por sua vez, destaca os principais desafios e fatores críticos associados a esse contexto, como ilustrado no Quadro 7.

Quadro 07 – Desafios e fatores que influenciam a Qualidade de Vida no Trabalho, Modelo de Werther e Davis

Ambientais	Sociais
	Culturais
	Históricos
	Competitivos
	Econômicos
	Governamentais
	Tecnológicos
Organizacionais	Propósito
	Objetivo
	Organização
	Departamentos
	Cargos
	Atividade
Comportamentais	Necessidades de recursos humanos
	Motivação
	Satisfação

Fonte: Werther e Davis (1983) Adaptado de: Pedroso, Pilatti e Cantorani (2009) e Cunha (2022).

Dessa forma, para Werther e Davis (1983), mesmo quando há um salário adequado, boas condições de trabalho e uma supervisão eficaz, a percepção do trabalhador pode ser prejudicada caso a natureza das tarefas seja considerada tediosa. Isso sugere que as organizações não devem se limitar a oferecer condições de trabalho favoráveis, mas também precisam atentar para a natureza do trabalho em si.

### 2.5.3.5 Modelo de Avaliação da QVT de Walton

Richard E. Walton, em 1974, é frequentemente citado como um dos pioneiros do movimento de humanização da gestão voltada para a Qualidade de Vida no Trabalho (QVT). O modelo desenvolvido por Walton, conforme avaliado por Pedroso, Pilatti e Cantorani (2010), destaca a integralidade do trabalho ao considerar tanto o ambiente laboral quanto aspectos da vida fora do trabalho. Este modelo tem sido amplamente utilizado em pesquisas sobre QVT, especialmente no Brasil, onde costuma ser apontado como o mais abrangente, segundo estudos acadêmicos (Cunha, 2002).

Silva *et al.* (2016) observam que essa predominância pode estar relacionada ao aumento progressivo na adoção de programas de Qualidade Total, impulsionado pelo processo de globalização dos mercados. Esse contexto econômico pode ter levado muitas organizações a direcionarem esforços para buscar maior competitividade empresarial, aprimorando práticas gerenciais e operacionais, especialmente diante da intensificação da concorrência com produtos importados de mercados internacionais.

Walton (1974) discute a humanização do trabalho e a responsabilidade social das empresas, destacando a importância da formação de equipes capazes de promover melhorias no ambiente organizacional. O autor reconhece a complexidade em isolar e identificar as causas que afetam a Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) dos colaboradores, e, por isso, propõe critérios para analisar as inter-relações entre esses fatores. Vale mencionar que, segundo Walton, não há uma ordem de prioridade entre esses critérios, sendo atribuída igual relevância a todos eles na avaliação da QVT. O modelo propõe uma classificação em oito categorias, conforme sintetizado no Quadro 08.

Quadro 08 - Categorias de Qualidade de Vida no Trabalho para Walton (1974)

(continua)

1. Compensação justa e adequada	Está relacionada à remuneração compatível com trabalho realizado, à equidade de salário entre os colegas e em relação ao mercado externo e a benefícios que incrementem a renda do trabalhador
2. Condições de trabalho	Compreende a jornada e carga de trabalho, ambiente físico, seguro e saudável.
3. Uso e desenvolvimento das capacidades	Refere-se à autonomia, responsabilidade, relevância das atividades exercidas, indicador feedback.
4. Oportunidades	Refere-se à possibilidade de crescimento profissional dentro da empresa; indicador de capacitação profissional; segurança no emprego.

(conclusão)

5. Integração social	Está relacionada à convivência saudável entre as pessoas na empresa.
6. Constitucionalismo	Refere-se às leis trabalhistas, privacidade pessoal, liberdade de expressão, normas e rotinas.
7. Trabalho e vida	Equilíbrio entre jornada de trabalho, viagens e convivência com a família e seu lazer.
8. Relevância social do trabalho	Refere-se a imagem da empresa, responsabilidade social da instituição.

Fonte: Extraído e adaptado de: WALTON, R. E. *Quality of working life: what is this?* Sloan Management Review, Fall: v.15, n.1, (1974).

Dessa forma, o modelo de Walton procura tentar analisar tanto fatores intra quanto extra organizacionais, relacionando a produtividade à satisfação e motivação dos colaboradores no contexto social em que estão inseridos. Como exemplo, o critério de compensação justa e adequada diz respeito à possibilidade de viver dignamente, considerando as necessidades pessoais, sociais e econômicas, além de permitir comparações com a remuneração de outros profissionais em condições semelhantes no mercado de trabalho. Outros critérios incluem, por exemplo, a oferta de condições de trabalho adequadas às demandas impostas pela atividade.

Segundo Cunha (2022), um ambiente de trabalho favorável à QVT deveria contemplar alguns atributos específicos. Entre eles, pode-se destacar: (a) a ausência de preconceitos, valorizando o trabalhador por suas habilidades, capacidades e potencial, independentemente de raça, sexo, credo, nacionalidade, estilo de vida ou aparência física; (b) o igualitarismo, entendido como a ausência de divisões de classe dentro da organização; (c) a mobilidade, ou seja, o investimento em funcionários com potencial para alcançar níveis mais elevados; (d) grupos preliminares de apoio, que atuam de forma colaborativa para oferecer sustentação socioemocional; (e) o senso comunitário, que favorece a continuidade desse sentimento para além dos limites da empresa; e (f) a abertura interpessoal, que permite aos trabalhadores expressarem suas ideias e sentimentos de forma livre.

Dessa maneira, o uso e o desenvolvimento da capacidade humana oferecem ao trabalhador a possibilidade de aplicar seu conhecimento e suas habilidades profissionais no cotidiano. Para isso, alguns imperativos costumam ser destacados: (a) autonomia, permitindo ao trabalhador certo grau de liberdade no planejamento e execução de suas tarefas; (b) habilidades múltiplas, possibilitando que o trabalho envolva o uso de diferentes competências; (c) acesso à informação sobre todo o procedimento de trabalho, garantindo que o colaborador compreenda o processo em sua totalidade; e (d) realização do trabalho como um todo,

assegurando que o trabalhador participe de todas as etapas, e não apenas de uma fração do processo.

Destaca-se também a importância do respeito e da observância das leis trabalhistas e dos direitos dos trabalhadores. Conforme Cunha (2022), esses elementos são centrais para a promoção da Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) e envolvem: (a) privacidade pessoal — proteção de informações referentes ao comportamento do empregado ou de sua família; (b) liberdade de expressão — direito de manifestar discordância com superiores sem receio de retaliação; (c) equidade — garantia de tratamento justo, que inclua compensações adequadas, reconhecimento e segurança no emprego; e (d) processo justo — acesso a procedimentos legais adequados em eventuais disputas trabalhistas. Além disso, recomenda-se que o trabalho seja estruturado de modo a favorecer o equilíbrio com outras dimensões da vida, como o lazer e a convivência familiar.

Walton (1974) aborda essa questão como a integração entre o trabalho e o conjunto da vida do indivíduo. Além disso, a relevância social do ambiente laboral diz respeito à imagem que o trabalhador forma da organização e de suas práticas, o que pode influenciar a valorização do próprio trabalho e, em consequência, de sua carreira. Entre os indicadores considerados nesse modelo, destacam-se a percepção do empregado em relação à responsabilidade social da empresa, à qualidade dos serviços oferecidos e ao suporte prestado aos funcionários. Nesse sentido, sugere-se que as organizações carregam uma responsabilidade social inerente quanto aos seus produtos e serviços.

## 2.6 RELAÇÃO ENTRE OS MODELOS DE QVT

A análise dos modelos teóricos apresentados sugere que suas dimensões são amplas e complexas, podendo envolver aspectos organizacionais, individuais e sociais da vida do trabalhador (Elsamani; Mejia; Kajikawa, 2023). Isso contribui para reforçar a perspectiva biopsicossocial do indivíduo, conforme descrito por Limongi-França (2004). Dessa forma, para que os objetivos de qualquer modelo de QVT possam ser alcançados, parece ser necessário um diagnóstico prévio do ambiente de trabalho, envolvendo os próprios trabalhadores no processo, de modo a captar suas necessidades, expectativas e percepções (Burdorf, 2023). No entanto, essas múltiplas interpretações e variações individuais e subjetivas podem tornar a avaliação e a aplicação dos modelos em pesquisas acadêmicas mais desafiadoras. Superar tais dificuldades

envolve considerar diferentes dimensões tanto no planejamento quanto na avaliação das intervenções de QVT, bem como na satisfação dos trabalhadores (Ghelli *et al.*, 2022).

Estudos recentes têm se dedicado à revisão dos modelos de Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) já existentes e ao desenvolvimento de novas escalas, em resposta às transformações observadas nos contextos laborais contemporâneos. Entre os exemplos, destacam-se as atualizações da Escala de Indicadores de Prazer e Sofrimento no Trabalho (EIPST) e da Escala de Avaliação do Contexto de Trabalho (EACT) (Evaristo; Mota; Dos Santos, 2020; Silva *et al.*, 2020), buscando assegurar sua confiabilidade e validade em diferentes populações e realidades organizacionais.

Além disso, algumas pesquisas recentes têm se dedicado à análise dos modelos de QVT em ambientes específicos (Alves; Correia; Da Silva, 2019). Por exemplo, a escala de vida no trabalho eletrônico (EWL) foi reavaliada para captar diferentes aspectos das experiências de trabalho remoto, apresentando evidências de confiabilidade e validade (Charalampous; Grant; Tramontano, 2023). Também foi desenvolvida e validada a escala de benefícios e desvantagens do trabalho remoto (RW-B&D), que busca mensurar as consequências desse tipo de atividade, mostrando boas propriedades psicométricas e invariância de medição em diferentes grupos (Ingusci *et al.*, 2023). Já a *Work Values Scale* (EVAT) foi traduzida para diversos idiomas e validada em diferentes contextos, comprovando sua validade transcultural em ambientes espanhol, português e italiano (Arciniega *et al.*, 2009).

No campo da educação, estudos mais recentes têm direcionado esforços para o desenvolvimento e adaptação de escalas voltadas à educação a distância, em resposta ao crescimento do ensino on-line impulsionado por eventos globais como a pandemia de COVID-19 (Erol; Eskici, 2022). Nesse contexto, especialmente no serviço público, a análise da Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) costuma se apoiar, sobretudo, em dois modelos: o de Nadler e Lawler (1983) e o de Walton (1974).

O modelo de Nadler e Lawler (1983) enfatiza a interação entre fatores organizacionais e individuais, sugerindo que a QVT resulta da adequação entre as características do trabalho e as necessidades dos trabalhadores. Entre os fatores considerados estão a autonomia, a participação nas decisões, o suporte organizacional e o equilíbrio entre vida pessoal e profissional. Já o modelo de Walton (1974) aborda a QVT de forma mais ampla, incorporando múltiplas dimensões — físicas, psicológicas e sociais. Ambos os modelos possibilitam uma análise mais aprofundada sobre como intervenções direcionadas podem contribuir para a

melhoria da QVT e, por consequência, para o bem-estar dos servidores públicos em ambientes educacionais.

Diante do aprofundamento teórico realizado, torna-se possível delinear as relações entre os construtos investigados nesta pesquisa, permitindo poder sustentar as hipóteses que serão discutidas e testadas nos capítulos subsequentes, estabelecendo o vínculo entre os referenciais teóricos e os objetivos propostos para o estudo. A seguir, são apresentadas as relações hipotetizadas entre as variáveis, bem como o modelo conceitual que norteia a condução.

### 3 RELAÇÕES HIPOTETIZADAS E APRESENTAÇÃO DO MODELO

A seguir serão discutidas as relações entre hipóteses e a apresentação do modelo. Segundo Malhotra, Nunan e Birks (2020), a hipótese pode ser compreendida como uma resposta antecipada a uma pergunta de pesquisa. Enquanto as perguntas de pesquisa delineiam o que se pretende investigar, as hipóteses são proposições que sugerem uma relação ou explicam um fenômeno. Sua importância está no fato de direcionarem a pesquisa, pois indicam quais variáveis devem ser observadas e medidas. Dessa forma, as hipóteses são elaboradas a partir de teorias consolidadas na área de estudo e, ao serem testadas, os resultados obtidos permitem avaliar se as evidências amostrais sustentam ou refutam tais proposições (Morettin; Bussab, 2017).

#### 3.1 MODELO

Nesta dissertação, a partir da teoria apresentada, foi desenvolvido um modelo que estabelece as relações dos construtos, com base nas hipóteses especificadas nas Seções 3.1.1.1 a 3.1.1.2. Na sequência, será apresentado o modelo proposto por meio de uma representação gráfica das relações.

##### 3.1.1 Relação Entre QVT e Estresse no Serviço Público

A relação entre estresse no trabalho e qualidade de vida no trabalho tende a ser significativa em diversas profissões, especialmente no serviço público ao redor do mundo. Hashemi *et al.* (2023) apontam que o estresse pode impactar negativamente a qualidade de vida relacionada ao trabalho, ressaltando a importância de intervenções que promovam um ambiente mais saudável e equilibrado, como o fortalecimento do apoio social entre colegas e o incentivo à autonomia. Estratégias organizacionais — por exemplo, horários de trabalho flexíveis e recursos para gerenciamento do estresse — costumam ser recomendadas para lidar com esses desafios.

Estudos como o de Chukwuemeka *et al.* (2023) sugerem que fatores como sexo dos servidores, anos de experiência no ensino e classificação acadêmica podem influenciar de maneira significativa as estratégias de enfrentamento do estresse relacionado ao trabalho. Por outro lado, esses mesmos fatores não apresentaram influência estatisticamente significativa sobre a qualidade de vida relacionada ao trabalho dos docentes. O autor destaca a importância

de implementar medidas que visem a melhoria do ambiente laboral, incluindo estratégias para a redução do estresse e a promoção de melhores mecanismos de enfrentamento — aspectos considerados relevantes para a manutenção de uma qualidade de vida profissional mais satisfatória e para a eficácia no desempenho das funções.

Outro exemplo é trazido pelos estudos de Babapour, Gahassab-Mozaffari e Fathnezhad-Kazemi (2022), que apontam que servidores públicos expostos a altos níveis de estresse no trabalho podem ser impactados por fatores como carga horária elevada, longas jornadas e falta de apoio, ressaltando a necessidade de intervenções voltadas para a melhoria das condições de trabalho. O estudo de Li *et al.* (2021) acrescenta que características demográficas, estresse ocupacional e esgotamento também influenciam, sugerindo que avaliações objetivas de estresse e *burnout* podem servir como preditores do estado de QVT.

Nesse sentido, Machado (2024) recomenda o desenvolvimento de sistemas personalizados de gestão, baseados em fatores individuais, como estratégia para a redução do estresse no setor público. Observa-se ainda, segundo o autor, a relevância de estudos mais robustos para investigar as relações causais entre estresse, esgotamento e qualidade de vida. Por fim, Calegari *et al.* (2022) destacam que, durante a pandemia de COVID-19, a QVT no serviço público também pode ter sido afetada pelo nível de apoio social, orientação para problemas e mecanismos de enfrentamento adotados.

Além disso, diversos estudos indicam que, quando os trabalhadores percebem ser tratados de maneira justa e desenvolvem uma percepção positiva de justiça organizacional, há uma tendência ao aumento da satisfação, à redução do estresse e a uma melhor qualidade de vida no trabalho, pois podem se sentir mais valorizados e reconhecidos (Cropanzano; Bowen; Gilliland, 2007; Kuvaas, 2008). Paralelamente, a literatura sugere que o comprometimento afetivo com o trabalho tende a favorecer a QVT, promovendo maior satisfação e diminuindo o estresse. Em contrapartida, formas de comprometimento baseadas na continuidade ou no senso de obrigação — ou seja, motivadas pela necessidade de permanecer na empresa ou por dever — podem contribuir para níveis mais elevados de estresse e impactos negativos, potencialmente resultando em insatisfação e sobrecarga emocional (Meyer; Allen, 1991).

Assim, no contexto do serviço público, compreender o estresse psicológico como um fenômeno relacional e subjetivo pode ser útil para analisar seu impacto sobre a qualidade de vida no trabalho (QVT). Um exemplo é o modelo cognitivo-transacional de estresse, proposto por Lazarus e Folkman (1984), que interpreta o estresse como possível resultado da interação

entre o indivíduo e as demandas do ambiente laboral, mediada pela forma como essas exigências são cognitivamente avaliadas pelo trabalhador. Essa avaliação se dá em dois níveis: o primário, no qual o servidor julga se determinada situação representa uma ameaça, desafio ou perda; e o secundário, em que avalia se possui recursos para lidar com a situação percebida como estressora. A partir dessas interpretações, podem ser acionadas estratégias de enfrentamento ( *coping* ), que podem ser direcionadas tanto à resolução do problema quanto à regulação emocional, ajudando a compreender por que servidores públicos podem reagir de formas distintas a situações semelhantes de pressão, sobrecarga ou conflitos organizacionais, fatores frequentemente associados à redução da QVT.

Segundo Ahmad *et al.*, (2022), traços de personalidade também desempenham um papel significativo. Indivíduos com traços introvertidos podem enfrentar desafios em ambientes que exigem tomada rápida de decisões e lidar com cargas de trabalho intensas. O estresse no trabalho está positivamente associado ao neuroticismo e negativamente correlacionado à extroversão, indicando que funcionários ansiosos e relutantes em iniciar tarefas têm maior probabilidade de experimentar estresse ocupacional. Além disso, o conflito interpessoal dentro de equipes pode exacerbá-los, enfatizando a necessidade de abordar questões pessoais para promover um ambiente de trabalho mais harmonioso. O gerenciamento eficaz de conflitos de equipe e das demandas de trabalho pode mitigar o estresse entre eles, estabelecendo um entendimento mútuo entre chefia e funcionários e promovendo um clima de trabalho favorável.

De acordo com Ahmad *et al.* (2022), traços de personalidade também parecem desempenhar um papel relevante no contexto do estresse ocupacional. Indivíduos com perfil mais introvertido podem encontrar maiores desafios em ambientes que exigem decisões rápidas e enfrentamento de cargas de trabalho intensas. O estresse no trabalho tende a estar positivamente associado ao neuroticismo e negativamente à extroversão, sugerindo que funcionários mais ansiosos e relutantes em iniciar tarefas podem estar mais sujeitos ao estresse ocupacional, segundo os autores. Além disso, afirmam, que conflitos interpessoais dentro das equipes podem acentuar esses efeitos, indicando a importância de abordar questões pessoais para promover um ambiente de trabalho mais harmonioso.

Considera-se provável a contribuição dos funcionários públicos para a produtividade e eficiência na prestação de serviços voltados às necessidades da sociedade, segundo Da Silva e Cova (2024). No entanto, observa-se que muitas entidades governamentais ainda mantêm estruturas arcaicas diante das novas demandas, passando por transformações lentas — ainda

que significativas — em suas metodologias de trabalho, ao buscar modelos de gestão mais alinhados às práticas do setor privado. Nesse cenário contemporâneo, as organizações públicas se deparam com o desafio de equilibrar inovação e sustentabilidade diante de uma sociedade cada vez mais exigente (Neukam; Bollinger, 2022). A intensa pressão social por maior eficácia na gestão pública, especialmente quando associada a sistemas desatualizados, pode contribuir para o adoecimento dos trabalhadores (Ali *et al.*, 2021). Da Silva *et al.* (2024) acrescentam que os servidores públicos parecem especialmente vulneráveis ao estresse nesse contexto, sugerindo a necessidade de medidas que garantam seu bem-estar como forma de sustentar a eficácia dos serviços oferecidos.

Nesse sentido, é importante poder considerar o ambiente singular das instituições públicas de ensino superior e a multiplicidade de variáveis e atores que compõem seu cotidiano — incluindo alunos, servidores, atividades de ensino, pesquisa, extensão, gestão administrativa e outras funções, onde, trabalhar nesse contexto pode, em muitos casos, contribuir para o surgimento de estados de estresse agudo (Bichett; Vargas, 2021).

Ao mesmo tempo, vale considerar o impacto do estresse percebido na vida dos servidores públicos (Farias; Ishikawa, 2024). Compreender as reações negativas desses trabalhadores e os efeitos dessas reações sobre as organizações aparece como um aspecto relevante (Park, 2023; Venard; Baruch; Cloarec, 2023), o que reforça a necessidade de estratégias eficazes de gestão do estresse no ambiente laboral, a fim de promover a saúde e o bem-estar dos funcionários, bem como a eficiência e a produtividade organizacional, segundo os autores.

No contexto brasileiro, ainda são poucos os estudos que exploram a relação entre Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) e estresse no serviço público. Por exemplo, Sales Fraga *et al.* (2024) realizaram uma revisão sistemática sobre estresse ocupacional nas forças de segurança pública, identificando estressores significativos — como alta carga de trabalho e baixa remuneração — que tendem a impactar negativamente a qualidade de vida e podem contribuir para o esgotamento. Maffia e Pereira (2014), por sua vez, analisaram os níveis de estresse entre gestores públicos em Minas Gerais, constatando que uma parcela considerável relatava estresse intenso ou muito intenso, especialmente em função das reformas administrativas e seus reflexos sobre a saúde ocupacional.

Já um estudo com servidores públicos da Paraíba indicou a presença de altos níveis de depressão e ansiedade, sugerindo que questões de saúde mental são bastante prevalentes nesse

setor, possivelmente relacionadas à baixa QVT (Lima *et al.*, 2023). Esses achados, considerados em conjunto, reforçam a interação entre estresse e QVT no serviço público brasileiro e apontam para a necessidade de intervenções voltadas à melhoria das condições de trabalho e ao apoio à saúde mental.

Nas organizações de ensino públicas federais, onde os aumentos salariais não costumam estar atrelados à produtividade, mas sim a decretos ou leis específicas (Brasil, 1988; Brasil, 1990), parece ser importante dedicar maior atenção a políticas e ações que visem ao desenvolvimento do potencial dos servidores, especialmente em relação às suas necessidades. Isso inclui iniciativas voltadas ao enfrentamento dos desafios cotidianos presentes nos ambientes de trabalho docente e administrativo, contribuindo para uma experiência mais satisfatória e para a promoção efetiva da qualidade de vida no trabalho (Martins; Sátiro, 2024; Lima *et al.*, 2023a; Da Silva *et al.*, 2024; De Assunção; Thomé, 2023; Mulangue, 2021; Klein *et al.*, 2017).

Diante do que foi discutido, parece haver uma forte conexão entre Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) e níveis de estresse. Diversos estudos sugerem que as estratégias de gerenciamento de estresse podem desempenhar um papel relevante na melhoria do desempenho e da satisfação dos funcionários públicos (Kihara; Mugambi, 2018). Entre as principais estratégias apontadas pelos autores, estão serviços de aconselhamento, programas de horário flexível, técnicas de meditação e relaxamento, campanhas de conscientização e atividades de formação de equipe, iniciativas que tendem a favorecer ambientes de trabalho mais saudáveis e produtivos.

Com base nesse panorama, propõe-se a seguinte hipótese:

**H1 — O estresse afeta negativamente a qualidade de vida no trabalho dos servidores públicos.**

### 3.1.2 Tempo de Serviço como Moderador entre Estresse Percebido e Qualidade De Vida No Trabalho (QVT)

Segundo Palazzo, Carlotto e Aerts (2012), servidores públicos com menos tempo de serviço tendem a perceber o ambiente de trabalho como mais estressante, sugerindo que a experiência pode influenciar de maneira inversa a percepção do estresse. De forma semelhante, Shirom *et al.* (2008) apontam que uma permanência mais longa na instituição pode atenuar a

relação negativa entre ambiguidade de papéis e desempenho no trabalho, indicando uma possível ligação entre tempo de serviço e percepção do estresse. Ju *et al.* (2021) acrescenta que o tempo de serviço mais prolongado pode estar associado ao desenvolvimento de maior resiliência e à criação de estratégias de enfrentamento, o que potencialmente contribui para a mitigação do estresse. Cabe destacar, contudo, que embora o tempo de serviço possa impactar a percepção do estresse, as experiências individuais tendem a variar consideravelmente, segundo os autores.

De modo geral, os autores mencionados sugerem que longos anos de emprego costumam se correlacionar positivamente com a resiliência e negativamente com os níveis de estresse e ansiedade entre funcionários públicos. Em outras palavras, profissionais com mais tempo de serviço tendem a desenvolver habilidades e estratégias para enfrentar o estresse, o que pode resultar em uma percepção reduzida desse fenômeno em comparação a profissionais mais novos (Cherniss, 1989).

Uma explicação sugerida é a Teoria da Conservação de Recursos (COR), proposta por Hobfoll (1989), que sugere que os indivíduos buscam continuamente adquirir, preservar e proteger recursos pessoais, sociais e materiais, sendo que aqueles com maior acúmulo desses recursos costumam ser mais eficazes ao lidar com situações estressoras. Sob essa perspectiva, o tempo de serviço pode ser visto como um fator que contribui para o fortalecimento dos recursos pessoais e organizacionais dos servidores públicos, como redes de apoio, reconhecimento institucional, experiência acumulada e mecanismos emocionais de resiliência.

Assim, segundo o autor, é possível considerar que servidores com mais tempo de serviço tendem a apresentar estratégias de enfrentamento do estresse mais consolidadas, o que pode resultar em uma relação menos intensa entre estresse e qualidade de vida no trabalho (QVT), em comparação àqueles com menor tempo de serviço, já que dispõem de recursos capazes de atenuar os efeitos adversos do estresse sobre o próprio bem-estar.

Já Menegazzi (2023) e Gomes *et al.* (2010) apontam que, no setor público, o aumento do tempo de serviço nem sempre está associado ao aumento do estresse. No entanto, outros fatores — como a ausência de apoio organizacional, a carga de trabalho e desafios de ordem emocional — podem contribuir para agravar o quadro. Ferreira e Mendonça (2012), ao investigarem satisfação e vulnerabilidade ao estresse entre servidores públicos, observaram que o tempo de serviço, isoladamente, não apresentou correlação direta com o aumento do estresse. Ainda assim, variáveis como sexo, idade e características específicas das funções exercidas

parecem influenciar a forma como os servidores percebem e lidam com o estresse ao longo da carreira.

Por outro lado, Hameed, Roques e Ali Arain (2013) observam que servidores com muitos anos nas mesmas funções podem experimentar um aumento do estresse devido a diversos fatores. Um deles é o chamado “tédio ocupacional”, que tende a surgir quando as tarefas se tornam repetitivas e deixam de oferecer novos desafios, levando à redução da motivação. Além disso, McHugh e Brennan (1994) destacam que é relativamente comum que esses profissionais enfrentem estresse diante de sobrecarga de trabalho ou de insatisfação provocada por mudanças organizacionais, como novas exigências ou ausência de reconhecimento. Tais fatores podem enfraquecer atitudes positivas em relação à instituição e acabar comprometendo tanto a produtividade quanto o estado emocional dos servidores.

Nesse sentido, há registros de que servidores com mais tempo de serviço podem relatar níveis mais altos de estresse em comparação àqueles com menor tempo na função, o que sugere uma relação potencial entre tempo de serviço e percepção do estresse (Brown; Session, 2005). Giaque, Anderfuhren-Biget e Varone (2013) acrescentam que a chamada *Public Service Motivation* (PSM) — ou seja, o desejo de atuar em funções que beneficiam a sociedade — pode estar relacionada ao aumento do estresse, já que esses profissionais costumam sentir-se pressionados tanto por demandas internas quanto externas da instituição.

De modo semelhante, o estudo de O'Driscoll e Schubert (1988) indica que funcionários com mais tempo podem vivenciar esgotamento, especialmente em contextos marcados por falta de comunicação e pouco envolvimento nas decisões, o que tende a agravar os níveis de estresse. Nessa linha, Topa e Jurado-Del Pozo (2018) observaram que a permanência prolongada no trabalho pode influenciar significativamente a exaustão emocional e o surgimento de queixas de saúde entre servidores públicos, sugerindo que o tempo de serviço mais longo pode afetar a percepção de estresse e bem-estar. Cabe destacar ainda que os achados de Cecilio-Fernandes e Noronha (2015) divergem dos apresentados por Gomes *et al.* (2010), por exemplo. Esses autores evidenciaram que professores acima de 50 anos apresentavam maior desejo de abandonar a docência e mais sinais de exaustão emocional do que os professores mais jovens.

Diante dos estudos apresentados, percebe-se que a relação entre tempo de serviço e percepção de estresse entre servidores públicos tende a ser complexa e pode ser influenciada por diferentes fatores, como o clima organizacional e a motivação para o serviço público. Não parece haver consenso na literatura científica sobre essa relação. Por um lado, alguns estudos

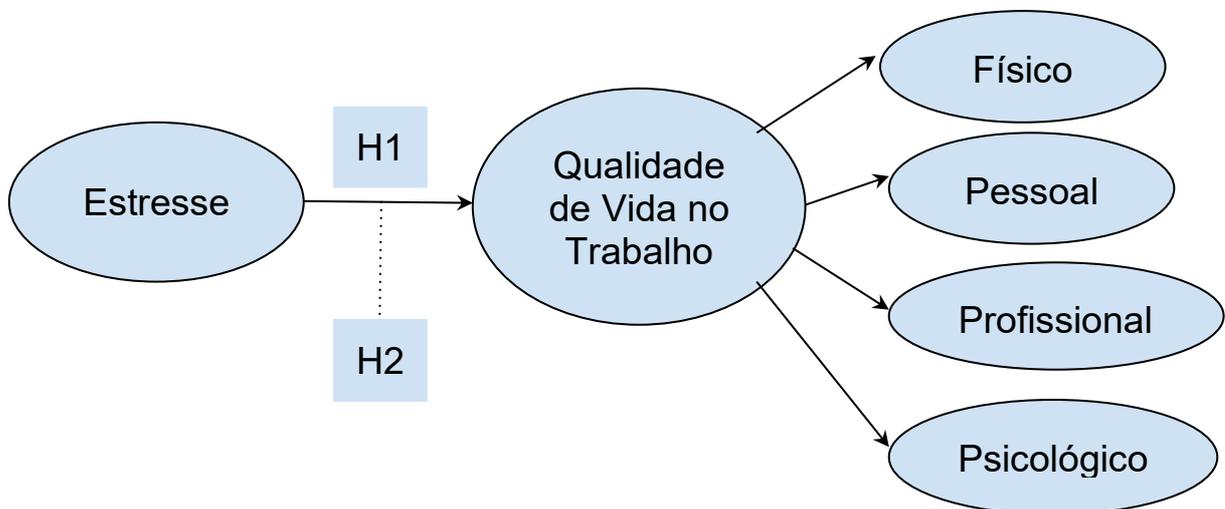
indicam que um tempo de serviço mais longo pode estar associado ao aumento do estresse, devido ao acúmulo de expectativas e às mudanças organizacionais; por outro lado, há indícios de que a experiência adquirida ao longo dos anos pode favorecer o desenvolvimento de maior resiliência, reduzindo a percepção de estresse.

Diante desse cenário, propõe-se a seguinte hipótese para o presente estudo:

**H2 — O tempo de serviço tendem a apresentar como moderador da relação entre estresse percebido e qualidade de vida no trabalho (QVT), de modo que servidores com mais tempo de serviço apresentam uma relação mais fraca entre estresse e QVT, em comparação com servidores com menos tempo de serviço.**

Assim, A Figura 06 ilustra o modelo teórico do estudo sintetizando as hipóteses e a estrutura multidimensional do modelo proposto, representando a relação direta entre estresse e qualidade de vida no trabalho (QVT) e o papel moderador do tempo de serviço nessa relação. O diagrama mostra que o estresse afeta a QVT, operacionalizada por quatro dimensões (físico, pessoa.

Figura 06- Modelo teórico conceitual proposto.



Fonte: Elaborado pelo autor (2025).

## 4 PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS

Neste capítulo, são descritos os procedimentos metodológicos adotados nesta pesquisa, entre servidores públicos do Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia do Rio Grande do Sul (IFRS), com foco nas unidades da Reitoria e do *Campus* Bento Gonçalves.

### 4.1 DELINEAMENTO DA PESQUISA

O presente estudo buscou analisar a qualidade de vida no trabalho (QVT) e estresse percebido de servidores públicos atuantes na Reitoria e no *Campus* Bento Gonçalves do IFRS. Optou-se por uma abordagem quantitativa e descritiva, por se mostrar abrangente e possibilitar a quantificação e análise estatística dos dados coletados (Wolffenbüttel, 2023; Mattar; Ramos, 2021).

Os métodos quantitativos se caracterizam pelo uso da quantificação de dados e informações, bem como pelo tratamento estatístico desses elementos (Khoa; Hung; Hejsalem-Brahmi, 2023; Cooper; Schindler, 2016). Essa abordagem tende a oferecer maior segurança e precisão nos resultados, ao possibilitar a mensuração e análise dos dados de maneira rigorosa e confiável (Assis; Monteiro, 2023; Mattar; Ramos, 2021; Merrian; Tisdell, 2016; Silveira; Córdova, 2009).

A pesquisa descritiva, adotada neste trabalho, teve como objetivo principal descrever de maneira detalhada as características de determinados eventos ou fenômenos. Ela busca estabelecer conexões entre variáveis em uma realidade específica, valendo-se de técnicas padronizadas de coleta de dados, como questionários, que possibilitam a observação sistemática de um grupo de estudo (Wickert, 2024; Wolffenbüttel, 2023; Mattar; Ramos, 2021). Além de fornecer, analisar e documentar informações, essa abordagem preocupa-se em classificar e interpretar os fatos observados. Um ponto relevante é que o pesquisador não interfere nos fenômenos estudados (Wolffenbüttel, 2023; Martelli; Coelho, 2021; Mattar; Ramos, 2021).

Recomenda-se, inclusive, que se mantenha atento à própria influência sobre o estudo e busque minimizar possíveis interferências, especialmente quando o propósito é compreender e enfrentar os grandes desafios da sociedade (Wickert, 2024).

Nesse contexto, foi utilizado o método *survey*, que tem como finalidade descrever, explicar ou explorar as características de uma população a partir de amostras estatisticamente representativas desse universo (Martelli; Coelho, 2021; Gil; Neto, 2020; Hair Jr. *et al.*, 2019; Vasconcellos-Guedes; Guedes, 2017; Fowler, 2013). Conforme descrito por Scheuren (2004), o *survey* é um método de coleta de informações a partir de uma amostra de indivíduos, normalmente representando uma fração da população em estudo, com o intuito de obter um perfil coletivo desse grupo.

O processo envolve diversas etapas, como o planejamento do questionário, a definição do modo de coleta de dados (que pode ocorrer por e-mail, telefone ou presencialmente) e a preocupação em garantir uma amostragem representativa da população-alvo. *Surveys* são bastante úteis para coletar dados econômicos, sociais e comportamentais, apoiando a tomada de decisões em contextos complexos. A qualidade do *survey* está atrelada tanto à sua finalidade quanto à forma como é conduzido, incluindo aspectos como a confidencialidade dos respondentes e a integridade do processo de coleta de dados (Fowler, 2013).

Cabe destacar que todo o projeto de pesquisa foi aprovado previamente pelo Comitê de Ética em Pesquisa (CEP/Conep), sob os números CAAE IFRS 85014824.6.3001.8024 e CAAE UCS 85014824.6.0000.5341, sendo a coleta de dados realizada somente após essa aprovação, em conformidade com as exigências éticas aplicáveis a estudos com seres humanos.

## 4.2 CAMPO DE ESTUDO

A pesquisa envolveu servidores públicos lotados na Reitoria e no *Campus* Bento Gonçalves do Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia do Rio Grande do Sul (IFRS). A escolha dessas unidades decorreu de critérios de viabilidade prática, acessibilidade do pesquisador e, sobretudo, da autorização institucional formal, contemplando tanto a esfera administrativa central (Reitoria) quanto uma unidade de ensino de grande porte (*Campus* Bento Gonçalves).

A seguir, apresenta-se a caracterização da unidade de análise e dos participantes do estudo, detalhando o perfil institucional, as funções exercidas e os critérios de inclusão adotados para a composição da amostra.

### 4.2.1 O IFRS

Compreender o trabalho em seu contexto cotidiano demanda uma análise ancorada nas práticas sociais que o constituem e o reproduzem diariamente. Neste estudo, a unidade de análise é composta pelas práticas laborais desenvolvidas por servidores técnico-administrativos em educação (TAEs) e docentes da Reitoria e do *Campus* Bento Gonçalves, com ênfase em como esses profissionais vivenciam e percebem o estresse no ambiente institucional, além de como esse fator se relaciona com a Qualidade de Vida no Trabalho (QVT).

Segundo Yin (2015), um critério importante na seleção de um estudo pode ser o acesso às informações. O autor ressalta que o pesquisador deve contar com acesso adequado a dados como entrevistas, documentos, registros e observações. Nesse contexto, o fato de o pesquisador ser servidor do IFRS facilita o acesso às unidades, aos servidores e aos documentos necessários para a realização do estudo.

A investigação foi realizada no Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia do Rio Grande do Sul (IFRS), tendo como campo empírico a Reitoria e o *Campus* Bento Gonçalves, ambos situados na cidade de Bento Gonçalves, no estado do Rio Grande do Sul. A escolha dessas unidades se justifica pela diversidade de funções administrativas desempenhadas, pela facilidade de acesso ao pesquisador e pela autorização institucional formalmente concedida.

De acordo com informações disponíveis no *site* oficial do IFRS (2024), os Institutos Federais foram criados em 29 de dezembro de 2008, por meio da Lei nº 11.892/2008, que instituiu a Rede Federal de Educação Profissional, Científica e Tecnológica (RFEPCT), composta atualmente por 38 Institutos Federais em todo o país. O IFRS é uma autarquia federal vinculada ao Ministério da Educação (MEC), cuja missão é oferecer educação profissional e tecnológica de excelência à população gaúcha, abrangendo desde cursos técnicos integrados ao ensino médio até graduações tecnológicas, licenciaturas, bacharelados e programas de pós-graduação.

IFRS (2024) aponta que a criação do IFRS resultou da integração de três autarquias federais: o Centro Federal de Educação Tecnológica (CEFET) de Bento Gonçalves, a Escola Agrotécnica Federal de Sertão e a Escola Técnica Federal de Canoas. Posteriormente, passaram a compor o instituto duas instituições vinculadas a universidades federais: a Escola Técnica da Universidade Federal do Rio Grande do Sul (UFRGS) e o Colégio Técnico Industrial Prof.

Mário Alquati, da Universidade Federal do Rio Grande (FURG). Unidades de ensino técnico em Farroupilha, Feliz e Ibirubá também foram federalizadas, e novos campi foram criados em municípios como Caxias do Sul, Erechim, Osório e Restinga (Porto Alegre), que hoje integram a estrutura institucional.

Atualmente, o IFRS possui 17 campi distribuídos em 16 municípios gaúchos: Alvorada, Bento Gonçalves, Canoas, Caxias do Sul, Erechim, Farroupilha, Feliz, Ibirubá, Osório, Porto Alegre, Restinga (Porto Alegre), Rio Grande, Rolante, Sertão, Vacaria, Veranópolis e Viamão. A Reitoria e o Departamento de Gestão de Pessoas encontram-se sediados em Bento Gonçalves. A instituição atende, hoje, cerca de 20 mil estudantes, oferecendo aproximadamente 260 cursos. Seu quadro funcional é composto por mais de 1.150 professores e cerca de 970 técnicos administrativos (IFRS, 2024d).

Considerando esse contexto organizacional, a amostra da pesquisa foi composta por servidores lotados na Reitoria e no *Campus* Bento Gonçalves, que atuam em funções administrativas e docentes. Os critérios de inclusão dos participantes foram: estar lotado nas unidades investigadas e consentir com a participação por meio da assinatura do Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE).

Figura 07- *Campi* do IFRS



Fonte: Elaborado pela Comissão de Perfil Institucional e Planejamento Estratégico, 2018. (IFRS, 2024d)

Conforme ilustrado na Figura 07, o Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia do Rio Grande do Sul (IFRS) está presente em diversas regiões do estado. Cada *campus* possui uma vocação específica e oferta cursos alinhados às necessidades da comunidade local, com

base nos arranjos produtivos da região. O IFRS oferece cursos totalmente gratuitos, com o objetivo de proporcionar uma formação completa aos estudantes. A instituição disponibiliza cursos de formação inicial e continuada, cursos técnicos, de graduação e pós-graduação, tanto lato sensu quanto stricto sensu (IFRS, 2024e).

Segundo o Relatório de Gestão 2023, o IFRS conta com aproximadamente 20 mil alunos regulares. No mesmo período, foram ofertadas 7.700 matrículas distribuídas em 225 opções de cursos (IFRS, 2024a).

O corpo de servidores do IFRS é formado por duas carreiras distintas: o Magistério do Ensino Básico, Técnico e Tecnológico, e os Cargos Técnico-Administrativos em Educação (TAEs). Os servidores TAEs são regidos pela Lei nº 11.091, de 12 de janeiro de 2005. Atualmente, o quadro de pessoal efetivo da instituição é composto por 1.144 docentes e 939 servidores técnico-administrativos, todos selecionados por meio de concurso público, conforme estabelece a Lei nº 8.112/1990 (IFRS, 2025).

Em 2015, o IFRS passou por um processo de credenciamento institucional, conduzido pelo Instituto Nacional de Estudos e Pesquisas Educacionais Anísio Teixeira (INEP). Nessa avaliação, o IFRS obteve Conceito Institucional (CI) 4, em uma escala que vai de 1 a 5. Destaca-se que a instituição alcançou nota máxima (5) nos quesitos relacionados às Políticas de Pessoal, que envolvem o aperfeiçoamento, o desenvolvimento profissional e as condições de trabalho dos servidores (IFRS, 2015).

Além disso, destaca-se que o IFRS, instituição onde foi realizada a pesquisa, conquistou o primeiro lugar entre os Institutos Federais no Índice Geral de Cursos (IGC), indicador que avalia a qualidade da educação superior no Brasil (IFRS, 2024c). Essa menção conecta-se diretamente aos temas deste estudo, pois evidencia o compromisso institucional com a excelência acadêmica, a valorização de servidores e a promoção de ambientes de trabalho que favoreçam o bem-estar e a qualidade de vida. Assim, o alto desempenho no IGC serve como um reflexo do ambiente organizacional estudado, reforçando a relevância de analisar fatores como estresse e qualidade de vida no trabalho no contexto de instituições públicas de ensino que buscam padrões elevados de desempenho e inovação.

Outro ponto relevante é que, entre os 38 Institutos Federais do Brasil, o IFRS é o único classificado entre as 2.000 melhores universidades do mundo, de acordo com o *ranking* do *Center for World University Rankings* (CWUR), por quatro anos consecutivos (IFRS, 2022).

Em 2024, o IFRS conquistou o primeiro lugar entre os Institutos Federais no Índice Geral de Cursos (IGC), indicador que avalia a qualidade da educação superior no Brasil. O IGC é calculado com base no desempenho dos cursos de graduação e nas avaliações dos programas de pós-graduação da CAPES. Nas últimas três edições, o IFRS obteve os seguintes resultados no IGC contínuo: 3,266; 3,285 e 3,3878, mantendo-se na faixa de conceito 4, em uma escala de 1 a 5 (IFRS, 2024c).

#### **4.2.2 A Administração Dentro do IFRS**

Para os servidores públicos federais, em geral, a jornada de trabalho é regida pela Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990. Esta lei estabelece que a jornada de trabalho dos servidores da Administração Pública Federal direta, das autarquias e das fundações públicas federais, é de oito horas diárias, totalizando uma carga horária de quarenta horas semanais (Brasil, 1990).

Existem exceções a essas regras gerais, como nos serviços que exigem atividades contínuas de 24 horas, nos quais é facultada a adoção do regime de turno ininterrupto de revezamento, e também nos casos em que os serviços exigem atividades contínuas em regime de turnos ou escalas com período igual ou superior a 14 horas ininterruptas, sendo permitido ao dirigente máximo do órgão ou entidade autorizar que servidores em trabalho noturno cumpram jornada de seis horas diárias e carga horária de 30 horas semanais.

Além disso, em algumas instituições, é possível a flexibilização da jornada para os Técnicos Administrativos em Educação (TAES) em serviços que exigem atividades contínuas e ininterruptas em regime de turnos ou escalas de 12 horas, com jornada de seis horas diárias sem intervalo para refeições, totalizando 30 horas semanais, sem prejuízo da remuneração, ressaltando a importância de que os trabalhadores experimentam um ambiente laboral saudável, independentemente do local ou da duração da jornada de trabalho durante esse período substancial de suas vidas (Brasil, 1990).

Consoante as informações disponibilizadas no site do Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia do Rio Grande do Sul (IFRS, 2025), a administração desempenha um papel central na coordenação, execução, supervisão, divulgação e avaliação das políticas, ações, diretrizes, normas e regulamentos do *Campus*, relacionadas à administração orçamentária, contábil, patrimonial, financeira e de recursos humanos. Dentro disso, na Reitoria funciona a

Diretoria de Gestão de Pessoas (DGP), uma diretoria sistêmica, subordinada diretamente ao Reitor que, segundo Brasil (2023), tem a responsabilidade de planejar, executar e avaliar as políticas de pessoal, além de coordenar os processos relacionados à administração, desenvolvimento, saúde e qualidade de vida dos servidores. Ela também elabora ações de gestão de pessoas e presta assessoramento na aplicação de normas e legislação de pessoal, em colaboração com os demais órgãos da estrutura organizacional do IFRS. Nos *campi*, há uma coordenação de gestão de pessoas que se subordina diretamente à DGP central (IFRS, 2025). Essa diferença está na Figura 08.

Figura 08- Estrutura em relação aos *Campi* do IFRS



Fonte: Site do IFRS (2025).

Os objetivos da Gestão de Pessoas no serviço público podem englobar diferentes dimensões, como o apoio à organização no alcance de suas metas, o desenvolvimento e implementação de políticas de Recursos Humanos alinhadas à estratégia institucional, e a promoção de uma cultura voltada para a eficiência e a eficácia. Busca-se, também, garantir que

a organização disponha de pessoas talentosas, qualificadas e engajadas — elementos considerados essenciais para a excelência na atuação dos órgãos e entidades da administração pública federal direta, autárquica e fundacional (Brasil, 2019).

Além disso, a Gestão de Pessoas procura favorecer uma relação de trabalho positiva entre lideranças e colaboradores, construir um ambiente de confiança mútua e incentivar uma abordagem ética na gestão, com foco tanto no bem-estar dos indivíduos dentro das organizações quanto no impacto desse bem-estar fora do ambiente de trabalho, especialmente no contexto do serviço público (Mortensen; Edmondson, 2023; Ramos; Januário, 2013; De Assunção; Thomé, 2023).

A gestão pública costuma enfrentar diferentes desafios, que podem variar conforme a instituição. No caso do IFRS, além da burocratização dos processos inerentes às instituições públicas, destaca-se uma significativa defasagem salarial entre servidores técnico-administrativos em educação (TAE) e docentes (Brasil, 2025). Outro ponto relevante é que servidores que ingressam em cargos de nível inferior por meio de concurso público muitas vezes acabam desempenhando funções de maior complexidade, sem perspectivas claras de progressão na carreira — uma realidade distinta da que costuma ser observada no setor privado (Fernandes Oliveira, 2024).

Essas questões estão presentes em muitas instituições, especialmente nos Institutos Federais de Educação, onde a gestão de pessoas precisa assumir um papel de destaque dentro da estrutura organizacional (Ali *et al.*, 2021; Melati; Janissek-Muniz; Curado, 2021). Cabe a ela promover discussões, regulamentações e iniciativas relacionadas à vida funcional dos colaboradores, ressaltando a importância de práticas que considerem o bem-estar dos funcionários. Tais práticas, segundo a literatura, podem impactar significativamente o desenvolvimento e o florescimento dos servidores (Sgarbossa, 2023).

As questões laborais têm motivado uma multiplicidade de estudos e debates dentro da administração pública na atualidade (Rocha, 2023). Segundo o autor, diversas categorias profissionais federais vêm se mobilizando em busca de melhores condições de trabalho, sobretudo relacionadas à remuneração e ao teletrabalho. Segundo Filardi, Castro e Zanini (2020), fatores como a redução de custos com transporte e alimentação, maior segurança, menor exposição à violência e à poluição, além de ganhos de privacidade, aparecem como aspectos relevantes. Tais condições podem favorecer maior interação familiar e minimizar o desgaste físico e mental dos servidores.

No âmbito profissional, autonomia, motivação, produtividade, flexibilidade de horários e redução de interrupções são também frequentemente destacados entre as reivindicações (Camargo, 2024). Levando esse panorama para o contexto da Reitoria do IFRS, responsável pela gestão de 17 campi no Rio Grande do Sul, observa-se que essas condições são essenciais para o fortalecimento do bem-estar e da eficiência laboral.

Para que esse equilíbrio seja alcançado, é importante que os gestores do IFRS estejam alinhados com suas equipes e sejam capazes de identificar perfis compatíveis com a cultura do Instituto, favorecendo a implementação de ações voltadas ao engajamento, desenvolvimento e motivação dos colaboradores (Jiang; Shen, 2023; Yang; Lin, 2023; Goleman, 2004). Essas iniciativas precisam estar em sintonia com o planejamento estratégico da organização (Porto; Souza, 2023).

#### **4.2.3 A Reitoria**

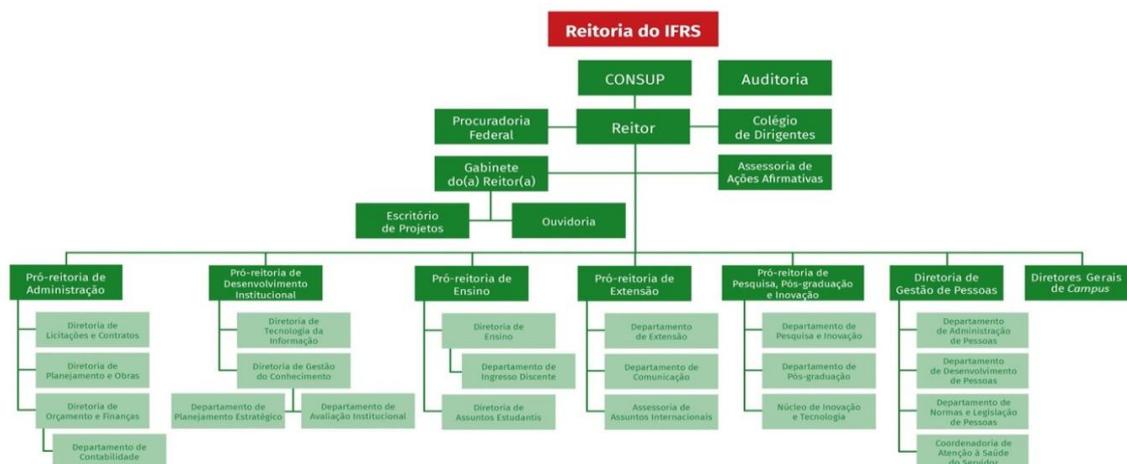
A Reitoria do Instituto Federal do Rio Grande do Sul (IFRS), localizada em Bento Gonçalves, é o órgão executivo responsável pela administração, coordenação e supervisão de todas as atividades da Autarquia, bem como pela articulação das ações acadêmicas e administrativas dos 17 campi distribuídos pelo estado, assegurando a qualidade e a integridade do ensino ofertado (IFRS, 2017; IFRS, 2024c).

Atualmente, a Reitoria conta com um total de 176 servidores públicos em exercício, sendo 150 pertencentes à carreira dos Técnicos Administrativos em Educação (TAEs) e 26 da carreira do Magistério do Ensino Básico, Técnico e Tecnológico. Os docentes que atuam na Reitoria o fazem por meio de nomeações para o exercício de cargos de direção ou para o desempenho de funções gratificadas, conforme previsto na legislação vigente (IFRS, 2023; IFRS, 2024f).

A Reitoria possui regimento próprio, o qual disciplina sua estrutura organizacional e o funcionamento de seus órgãos internos, conforme o estabelecido no Estatuto e no Regimento Geral do IFRS. Sua estrutura é composta pelos seguintes setores: Gabinete do(a) Reitor(a); Secretaria do Conselho Superior; Procuradoria Federal; Auditoria; Escritório de Projetos; Pró-Reitoria de Administração; Pró-Reitoria de Desenvolvimento Institucional; Pró-Reitoria de Ensino; Pró-Reitoria de Extensão; Pró-Reitoria de Pesquisa, Pós-graduação e Inovação; Diretoria de Gestão de Pessoas; Assessoria de Ações Inclusivas; e Fórum Interno dos(as)

Servidores(as) da Reitoria (IFRS, 2024c). A figura 09 a seguir demonstra a estrutura organizacional da Reitoria (Figura 09):

Figura 09- Organograma da Reitoria do IFRS



Fonte: Site do IFRS (2024c).

#### 4.2.4 O Campus Bento Gonçalves

O *Campus* Bento Gonçalves do Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia do Rio Grande do Sul (IFRS) possui uma trajetória consolidada no ensino técnico e superior. Sua origem remonta à fundação da Escola de Viticultura e Enologia, em 1959, tendo evoluído por diversas denominações institucionais até ser transformado em Centro Federal de Educação Tecnológica (CEFET-BG), em 2002, e, finalmente, integrar a Rede Federal de Educação Profissional, Científica e Tecnológica (RFEPCT) como campus do IFRS, a partir da criação dos Institutos Federais pela Lei nº 11.892/2008 (Brasil, 2008).

A linha do tempo institucional proposta por Cardoso (2020) ilustra essa evolução histórica:

- 1959 – Criação da Escola de Viticultura e Enologia de Bento Gonçalves
- 1960 – Início das atividades letivas
- 1964 – Denominação alterada para Colégio de Viticultura e Enologia de Bento Gonçalves
- 1979 – Transformada em Escola Agrotécnica Federal de Bento Gonçalves
- 1985 – Rebatizada como Escola Agrotécnica Federal Presidente Juscelino Kubitschek

- 1995 – Ingresso da primeira turma do Curso Superior de Tecnologia em Viticultura e Enologia
- 2002 – Implantação do CEFET-BG
- 2008 – Integração ao IFRS como *Campus* Bento Gonçalves

Desde então, o *campus* ampliou significativamente sua atuação, contemplando uma diversidade de cursos em diferentes níveis e modalidades. Segundo o site institucional (IFRS, 2024a), a unidade oferece cursos técnicos integrados ao ensino médio em Administração, Agropecuária, Meio Ambiente, Informática para Internet e Viticultura e Enologia; cursos técnicos subsequentes ao ensino médio; cursos superiores em Agronomia, licenciaturas em Física, Letras – Língua Portuguesa, Matemática e Pedagogia; e cursos de tecnologia em Alimentos, Análise e Desenvolvimento de Sistemas, Horticultura, Logística e Viticultura e Enologia. Além desses, são ofertados cursos de pós-graduação lato sensu e stricto sensu, incluindo o Mestrado Profissional em Viticultura e Enologia, que reflete a forte tradição do campus nessa área.

O Quadro 09 apresenta os cursos ofertados no Campus Bento Gonçalves, evidenciando a pluralidade da oferta educativa. Além desses, o campus também disponibiliza cursos de extensão de curta duração:

Quadro 09- Cursos ofertados no *Campus* Bento Gonçalves do IFRS

(continua)

Nível/Modalidade	Cursos
Técnico / Integrado ao Ensino Médio	Técnico em Administração
	Técnico em Agropecuária
	Técnico em Informática para Internet
	Técnico em Meio Ambiente
	Técnico em Viticultura e Enologia
Técnico / Subsequente ao Ensino Médio	Técnico em Hospedagem
Graduação / Licenciatura	Física
	Letras – Língua Portuguesa
	Matemática
	Pedagogia
Graduação / Bacharelado	Agronomia
Graduação / Tecnologia	Tecnologia em Alimentos
	Tecnologia em Análise e Desenvolvimento de Sistemas
	Tecnologia em Horticultura
	Tecnologia em Logística
	Tecnologia em Viticultura e Enologia

(conclusão)

Pós-graduação / Especialização	Especialização em Ensino de Matemática para a Educação Básica
	Especialização em Viticultura
Pós-graduação / Mestrado	Mestrado Profissional em Viticultura e Enologia

Fonte: adaptado de IFRS (2024c).

Pode-se observar que uma das finalidades centrais dos Institutos Federais, conforme estabelecido na Lei nº 11.892/2008, que é: “promover a integração e a verticalização da educação básica à educação profissional e à educação superior, otimizando a infraestrutura física, os quadros de pessoal e os recursos de gestão” (Brasil, 2008). O estudante tem, portanto, a possibilidade de realizar todo o percurso de formação acadêmica dentro da mesma instituição. No caso do Campus Bento Gonçalves, a verticalização se expressa com destaque na área da Viticultura e Enologia, a qual compreende os cursos Técnico em Viticultura e Enologia; Tecnologia em Viticultura e Enologia; Especialização em Viticultura e o Mestrado Profissional em Viticultura e Enologia.

Em termos de estrutura física e de pessoal, o campus possui 1.904 alunos matriculados, sendo 547 em cursos técnicos e 1.357 em cursos de graduação e pós-graduação (IFRS, 2024e). Em relação ao quadro de servidores públicos, conta com 247 profissionais ativos permanentes, dos quais 150 são docentes e 97 são técnicos administrativos (IFRS, 2023; IFRS, 2024d). A coleta de dados deste estudo está programada para ocorrer durante o primeiro semestre de 2025.

Figura 10- Organograma do IFRS *Campus* Bento Gonçalves



Fonte: Site do IFRS (2024).

A Figura 10 apresenta o organograma institucional do IFRS *campus* Bento Gonçalves, representando de forma hierárquica a estrutura administrativa e acadêmica da unidade. Essa representação contribui para a compreensão da dinâmica institucional e do funcionamento dos

processos internos, fundamentais para o desenvolvimento das atividades administrativas, pedagógicas e de suporte aos servidores, discentes e à comunidade externa.

### 4.3 POPULAÇÃO E AMOSTRA

O estudo foi realizado com a participação de servidores públicos, incluindo professores e técnicos administrativos, todos lotados na Reitoria e *Campus* Bento Gonçalves do Instituto Federal de Educação do Rio Grande do Sul (IFRS). A delimitação da amostra à Reitoria e ao *Campus* Bento Gonçalves não se restringiu à questão de tempo e facilidade de deslocamento do pesquisador, mas esteve associada à viabilidade metodológica, à representatividade funcional dessas unidades e à autorização institucional concedida. Essa escolha permitiu abarcar contextos complementares — a gestão estratégica e a realidade acadêmico-administrativa —, ampliando a consistência da análise proposta.

Atualmente, a reitoria do IFRS conta com um total de 176 servidores públicos, dos quais 26 são professores e 150 são técnicos administrativos. O *Campus* Bento Gonçalves conta com um total de 247 servidores públicos dos quais 150 são docentes e 97 técnicos administrativos (IFRS, 2025).

Para determinar o tamanho adequado da amostra para a análise dos dados coletados por meio das escalas de estresse e Qualidade de Vida no Trabalho (QVT), foi adotado o critério sugerido por Hair Jr. *et al.* (2019), que recomenda um mínimo de 5 casos para cada item da escala considerada. Esse critério é amplamente utilizado para garantir a robustez e a confiabilidade dos resultados das análises estatísticas, como análises fatoriais exploratórias e confirmatórias, segundo o autor. No contexto deste estudo, ao aplicar esse critério, foi possível assegurar que a amostra foi suficientemente grande para representar adequadamente as variáveis de interesse e para proporcionar resultados estatisticamente significativos.

O tamanho final da amostra da sua dissertação foi de 157 respondentes ( $n = 157$ ), 71 da Reitoria e 85 do *Campus*, sendo 115 eram Técnicos Administrativos em Educação (TAEs), correspondendo a 73,7% da amostra, e 41 eram docentes (professores), representando 26,3% do total de participantes.

## 4.4 ESCALAS

A mensuração em pesquisas científicas requer instrumentos adequados que permitam captar, de forma confiável e válida, os construtos teóricos definidos no estudo. Dentre os diversos instrumentos disponíveis, as escalas desempenham um papel central, pois possibilitam a operacionalização de conceitos abstratos e facilitam a coleta de dados quantitativos e/ou qualitativos. Segundo Hair Jr. *et al.* (2019), a escolha das escalas mais apropriadas está diretamente relacionada à precisão com que se busca medir os fenômenos investigados, garantindo a consistência e a comparabilidade dos resultados. Nessa seção é abordada as duas escalas utilizadas.

### 4.4.1 Escala de Qualidade de Vida

A definição de qualidade de vida adotada pelo grupo WHOQOL, na qual Cheremeta *et al.* (2011) se baseou para criar o QWLQ-78, é um grupo de pesquisa da Organização Mundial da Saúde (OMS) responsável pelo desenvolvimento de instrumentos para medir a qualidade de vida, com a percepção do indivíduo de sua posição na vida no contexto da cultura e sistema de valores nos quais ele vive e em relação aos seus objetivos, expectativas, padrões e preocupações, criando o WHOQOL-100, e suas versões abreviadas, como o WHOQOL-bref, (Gomes *et al.*, 2023; Fleck *et al.*, 1999), segundo o autor, foram desenvolvidos para capturar essas percepções em diferentes domínios, como físico, psicológico, nível de independência, relações sociais, ambiente, e espiritualidade/religião/crenças pessoais.

Uma versão traduzida para o português brasileiro foi desenvolvida (Martins; Cruz; Dellalibera-Joviliano, 2024). Durante a fase de teste piloto, ajustes foram realizados para garantir clareza e compreensão das perguntas, resultando em uma alta confiabilidade com um coeficiente *alfa de Cronbach* de 0,92. A ordem das perguntas foi randomizada para manter a integridade das respostas. Na aplicação final, envolvendo participantes de quatro cidades do Brasil, o instrumento obteve um coeficiente *alfa de Cronbach* de 0,86, indicando consistência interna satisfatória.

### 4.4.2 Escala de Estresse Percebido

Segundo Cohen, Kamarck e Mermelstein (1983), a Escala de Estresse Percebido (PSS), é uma ferramenta projetada para medir a percepção de estresse dos indivíduos, avaliando

aspectos como imprevisibilidade, incontrolabilidade e sobrecarga em suas vidas. Originalmente composta por 14 itens (PSS 14), a PSS também foi validada em versões com 10 (PSS 10) e 4 perguntas (PSS 4). Sua aplicabilidade abrange diversas faixas etárias e culturas, uma vez que não contém questões específicas do contexto. No Brasil, a escala foi traduzida e validada por Luft *et al* (2007), demonstrando boa confiabilidade e validade psicométrica, com a consistência interna confirmada pelo coeficiente *alfa de Cronbach*.

A análise fatorial exploratória com rotação *varimax* corroborou a capacidade da escala de medir efetivamente o estresse percebido. Além disso, a PSS mostrou-se eficaz em diferenciar níveis de estresse com base em variáveis como autoavaliação da saúde, condição socioeconômica percebida, estado civil e condições de vida, destacando sua utilidade na captura de variações no estresse entre a população brasileira (Quadro 10).

Quadro 10: Itens das Escalas de Estresse e Qualidade de Vida no Trabalho (QVT)

Escala	Item
Estresse Percebido	1. Você tem se sentido incapaz de controlar as coisas importantes em sua vida.
	2. Você tem sentido que as dificuldades se acumulam a ponto de acreditar que não pode superá-las.
	3. Você tem ficado triste por causa de algo que aconteceu inesperadamente.
	4. Você tem se sentido nervoso e “estressado”.
	5. Você tem ficado irritado porque as coisas que acontecem estão fora do seu controle.
	6. Você tem conseguido controlar a maneira como gasta seu tempo.
Qualidade de Vida no Trabalho (QVT): Domínio físico/saúde	7. Em que medida você avalia o seu sono.
	8. Em que medida algum problema com o sono prejudica seu trabalho.
	9. Ao final da jornada de trabalho, o quanto você se sente.
	10. Em que medida você se sente confortável no ambiente de trabalho.
Qualidade de Vida no Trabalho (QVT): Domínio psicológico	11. Em que medida você avalia sua autoestima.
	12. Em que medida algum sentimento negativo (tristeza, desespero) interfere no seu trabalho
	13. Em que medida você avalia sua motivação para trabalhar.
	14. Em que medida você avalia o orgulho pela sua profissão.
Qualidade de Vida no Trabalho (QVT): Domínio pessoal	15. Em que medida você avalia a qualidade do seu lazer e da sua vida familiar.
	16. Você se sente realizado com o trabalho que faz.
	17. Como você avalia a qualidade da sua relação com seus superiores e/ou subordinados.
	18. Em que medida você é respeitado pelos seus colegas e superiores.
Qualidade de Vida no Trabalho (QVT): Domínio profissional	19. Como você avalia a cooperação entre os níveis hierárquicos no trabalho.
	20. Como você avalia o seu conhecimento sobre todos os processos de trabalho.
	21. Como você avalia a sua remuneração pelo trabalho.
	22. Como você avalia o feedback dado pela organização sobre o seu trabalho.

Fonte: Adaptado de De Silva *et al* (2024).

#### 4.5 PROCEDIMENTOS DE COLETA DE DADOS

No contexto da coleta de dados, Hair Jr. *et al.* (2019) destacam a importância de decisões criteriosas acerca do delineamento da pesquisa, como a definição da apresentação dos estímulos, o tipo de resposta a ser obtida e o método de coleta, assegurando que o estudo seja conduzido de maneira eficaz e fidedigna. A revisão da literatura forneceu subsídios para aprofundar a compreensão dos construtos analisados, orientando a escolha das escalas e indicadores mais adequados para mensurá-los. Embora os construtos sejam conceitos abstratos, sua mensuração indireta pode ser operacionalizada por meio de escalas compostas por indicadores específicos (Kline, 2023; Hair Jr. *et al.*, 2019; Byrne, 2016; ).

A operacionalização dos construtos neste estudo seguiu as práticas recomendadas para pesquisas *survey*, sendo empregadas escalas do tipo *Likert*. Diversos autores sugerem que, apesar da existência de escalas com três a dez ou mais pontos, a escolha do número ideal deve considerar tanto a precisão quanto a facilidade de uso (Hair Jr. *et al.*, 2019). Dalmoro e Vieira (2013) evidenciaram que escalas de três pontos apresentam menor confiabilidade, ao passo que escalas de cinco pontos se mostraram mais práticas e suficientemente precisas. Existem indicadores que sugerem considerações a serem feitas ao escolher o tamanho "x" da escala. Os testes de diferença média revelaram que, na maioria das questões, o resultado médio não é afetado pelo número de itens da escala. Assim, optou-se neste trabalho pela escala *Likert* de sete pontos, considerada adequada para captar a variação das percepções mais sutis dos respondentes.

O questionário, elaborado no *Google Forms*, foi composto por 22 itens: seis itens para mensurar Estresse Percebido, adaptados de Luft *et al.* (2007), e dezesseis itens da escala *Quality of Working Life Questionnaire* (QWLQ-78), foram fundamentados em Cheremeta *et al.* (2011). A avaliação dos itens seguiu escala linear de 1 a 7 pontos. Para garantir a consistência dos escores, os itens com formulação negativa foram recodificados conforme orientação de Hair Jr. *et al.* (2019), de modo que valores mais altos representassem maior intensidade do construto. Especificamente, os itens 6, 8 e 12 passaram por recodificação (“*reverse-coding*”), assegurando a uniformidade na direção das respostas, em conformidade com as recomendações metodológicas destes autores.

O instrumento foi dividido em dois blocos: o primeiro dedicado às dimensões de Estresse Percebido e Qualidade de Vida no Trabalho (QVT), e o segundo voltado à caracterização sociodemográfica dos participantes. Os itens de QVT foram distribuídos

igualmente em quatro domínios: físico/saúde, psicológico, pessoal e profissional. Pesquisas semelhantes envolvendo servidores públicos foram referenciadas por De Andrade e Ishikawa (2024), Da Silva *et al.* (2024), Silva *et al.* (2020) e Bichett e Vargas (2021).

A coleta de dados foi realizada por meio do envio do questionário eletrônico, encaminhado aos servidores via e-mail institucional (*Google Forms*). Ainda que o instrumento tenha sido aplicado de forma *online*, a delimitação às unidades da Reitoria e do *Campus* Bento Gonçalves foi mantida em função da viabilidade prática, da acessibilidade do pesquisador e da autorização institucional, garantindo coerência ao recorte metodológico estabelecido, no período de 06 de abril a 05 de maio de 2025, com dois reforços ao longo desse intervalo.

Foram obtidas 157 respostas válidas, distribuídas entre a Reitoria ( $n = 71$ ) e o *Campus* Bento Gonçalves ( $n = 85$ ). Após verificação da base de dados, identificaram-se poucos casos de preenchimento inadequado; contudo, por representarem menos de 5% do total, a amostra integral foi mantida, em consonância com as recomendações de Hair Jr. *et al.* (2019), que sugerem um mínimo de sete respondentes por parâmetro estimado.

#### 4.6 PROCESSO DE ANÁLISE DE DADOS

Gil (2019) destaca que a análise e interpretação dos dados são etapas fundamentais para conferir significado aos resultados de uma pesquisa. Esse processo envolve organizar, resumir e apresentar os dados de forma estruturada, por meio de tabelas, gráficos ou diagramas. A interpretação, por sua vez, consiste em comparar os dados obtidos com registros anteriores, pesquisas prévias ou fundamentações teóricas, ampliando o entendimento e a relevância dos achados.

No âmbito da análise de dados, diversas técnicas permitem explorar as possíveis relações entre variáveis em um conjunto de dados. Conforme Fávero e Belfiore (2017), técnicas multivariadas exploratórias, também conhecidas como técnicas de interdependência, são amplamente utilizadas para investigar como diferentes informações se relacionam, sendo aplicáveis em diversas áreas do conhecimento.

Neste estudo, foi empregada estatística descritiva multivariada, avaliação da unidimensionalidade e confiabilidade dos dados, além da Modelagem de Equações Estruturais (MEE), para examinar as relações entre os construtos. As análises foram realizadas com o suporte dos softwares Microsoft® Office Excel®, IBM® SPSS® Statistics e AMOS®. Todo o

procedimento metodológico seguiu as orientações de referência da literatura, conforme os princípios estabelecidos por Hair Jr. *et al.* (2009), Byrne (2016), Fávero e Belfiore (2017), Sarstedt e Mooi (2019) e Kline (2023).

#### 4.6.1 Preparação de Dados para Análise Estatística

A etapa de preparação dos dados é importante para garantir que as informações utilizadas na análise estivessem adequadamente limpas, organizadas e aptas a gerar resultados válidos e confiáveis (Hair Jr. *et al.*, 2019). Esse processo envolveu etapas críticas, como a verificação de consistência e o tratamento de respostas omitidas, conforme preconizado por Malhotra, Nunan e Birks (2020). A qualidade dos dados depende diretamente do rigor aplicado nessas fases, uma vez que dados inconsistentes, respostas fora do padrão ou valores extremos podem comprometer os resultados estatísticos posteriores (Hair Jr. *et al.*, 2019).

Em alinhamento com a metodologia sugerida por Hair Jr. *et al.* (2019), os itens do instrumento com formulação negativa foram recodificados (“*reverse-coded*”) para garantir a consistência dos escores, assegurando que valores mais elevados sempre representem maior intensidade do construto avaliado. Todas as análises estatísticas consideraram essa recodificação, conforme as recomendações da literatura.

Além disso, a organização inicial dos dados não se restringiu à simples apresentação dos resultados, mas também buscou identificar informações ocultas, avaliar o impacto de dados ausentes (*missing values*), detectar observações incomuns e testar as premissas dos métodos estatísticos empregados (Hair Jr. *et al.*, 2019). A negligência dessas etapas pode acarretar distorções nos resultados, pois tanto dados ausentes de forma não aleatória quanto a presença de observações atípicas (*outliers*) podem introduzir vieses e comprometer a interpretação dos achados.

##### 4.6.1.1. Tratamento de *Missing Values* (Valores Ausentes)

Valores ausentes podem ocorrer por diferentes razões, incluindo falhas na coleta, não resposta dos participantes ou erros de processamento. Segundo Kline (2023), recomenda-se que o percentual de dados ausentes não ultrapasse entre 5% e 10% das respostas para cada variável; caso esse limite seja excedido, pode ser necessária a exclusão do caso (*listwise*). Métodos alternativos para lidar com *missing values* incluem a imputação, substituindo os valores

ausentes pela média, mediana ou moda, ou ainda técnicas mais avançadas, como a imputação por regressão (Little; Rubin, 2019).

Byrne (2016) observa que, nas pesquisas em ciências sociais, dados ausentes podem representar tanto um desafio quanto uma oportunidade, uma vez que sua origem pode estar fora do controle do pesquisador, ou pode estar relacionada ao instrumento utilizado. Sarstedt e Mooi (2019) complementam que a ausência de dados pode ser diferenciada entre não resposta à pesquisa (quando o participante não responde ao questionário) e não resposta ao item (quando questões específicas não são respondidas), sendo esta última influenciada por fatores como o conteúdo da pergunta, o tamanho do instrumento e o método de aplicação.

Neste estudo, foi adotado o critério proposto por Hair Jr. *et al.* (2019), que recomenda que casos com até 10% de dados ausentes podem ser mantidos, desde que os valores estejam distribuídos de forma aleatória. Após a inserção dos dados no Microsoft Office Excel®, procedeu-se à inspeção detalhada para identificar questionários com itens em branco. Foram encontrados poucos casos: um participante deixou de responder à questão 13, dois à questão 10, e um à questão 3. Considerando a baixa proporção de omissão e a relevância dessas variáveis, optou-se pela imputação dos valores ausentes pela média aritmética de cada item (valores: 4,7 para a questão 3; 4,4 para a questão 10; e 4,7 para a questão 13). Conforme Hair Jr. *et al.* (2019), essa técnica é adequada quando a quantidade de dados omissos é reduzida e ocorre aleatoriamente, pois não compromete de forma significativa a qualidade das análises estatísticas subsequentes.

#### 4.6.1.2 Identificação e Tratamento de Observações Atípicas (*Outliers*)

*Outliers* ou Observações Atípicas são valores que se afastam significativamente do padrão dos demais dados e podem impactar negativamente os resultados de análises estatísticas, especialmente em procedimentos como regressão e ANOVA (Barnett, 1994). A presença desses casos pode ser identificada por diferentes métodos. Kline (2023) destaca a utilização da *Distância de Mahalanobis* ( $D^2$ ) em análises multivariadas, sugerindo a eliminação de casos cuja significância seja inferior a 0,001 (Hair Jr. *et al.*, 2019). Além disso, técnicas como *boxplots* e o método do intervalo interquartil (IQR) também são frequentemente aplicadas.

De acordo com Hair Jr. *et al.* (2009), a detecção de *outliers* pode ser feita por métodos univariados, bivariados e multivariados. O método univariado considera o desvio padrão em

relação à média: para amostras pequenas, observa-se 2,5 vezes o escore padrão; para maiores, até 4 vezes. A análise bivariada foca na relação entre duas variáveis, utilizando gráficos de dispersão. Já a abordagem multivariada, com base na Distância de Mahalanobis, avalia o quão distante cada caso está do centro multivariado da distribuição, levando em conta a correlação entre as variáveis. Os autores recomendam como referência para *outliers* valores de  $D^2/gl$  superiores a 2,5 para amostras pequenas e superiores a 3 ou 4 para amostras maiores, considerando níveis de significância de 0,005 ou 0,001.

A identificação de casos atípicos é importante para assegurar que a amostra seja representativa da população estudada, promovendo maior precisão nos resultados (Hair Jr. *et al.*, 2019; Kline, 2023). Conforme ressaltado por Kline (2023), *outliers* podem surgir por erros de digitação, respostas inconsistentes, medições imprecisas, amostras não representativas ou até por variação natural dos dados. O tratamento desses valores depende do contexto: se forem legítimos, recomenda-se sua manutenção; caso contrário, pode-se optar pela substituição por valores próximos à média, aplicação de transformações matemáticas ou, ainda, realização de análises de sensibilidade, comparando diferentes cenários de decisão.

No presente estudo, empregou-se uma abordagem combinada para a detecção de *outliers*, utilizando tanto análises univariadas quanto a análise multivariada por meio da Distância de Mahalanobis ( $D^2$ ). Com base no critério  $D^2 > 3,0$ , não foram encontrados casos com valores discrepantes; o valor máximo observado foi 2,76. Dessa forma, todos os 157 respondentes foram mantidos na amostra, garantindo a representatividade dos dados para as análises subsequentes.

#### 4.6.1.3 Testes de Normalidade

Hair Jr. *et al.* (2019) afirmam que a normalidade diz respeito ao padrão de distribuição dos dados de cada variável métrica e sua adequação à distribuição normal. Eles ressaltam que a normalidade multivariada pressupõe que tanto as variáveis individualmente quanto suas combinações exibam comportamento normal. Complementando essa perspectiva, Kline (2023) descreve três condições para a normalidade multivariada: a normalidade univariada (todas as distribuições individuais devem ser normais), a normalidade bivariada (todas as distribuições conjuntas entre pares de variáveis devem ser normais para cada valor das demais variáveis), e a linearidade dos gráficos de dispersão bivariados, com resíduos homoscedásticos — isto é, apresentando variância constante (Hair Jr. *et al.*, 2019).

No que se refere à avaliação quantitativa da normalidade, tanto a assimetria (*skewness*) quanto a curtose (*kurtosis*) são amplamente utilizadas. Kline (2023) aponta que valores de assimetria fora do intervalo de -1 a +1 sinalizam distorção considerável da normalidade, enquanto valores absolutos acima de |3| indicam assimetria extrema. Para curtose, valores positivos refletem distribuições mais "pontagudas" que o normal e valores negativos, distribuições mais achatadas; valores absolutos acima de |10| sugerem problemas sérios na distribuição (Hair Jr. *et al.*, 2019; Kline, 2023).

A verificação da normalidade é importante para validar pressupostos de técnicas estatísticas multivariadas, como Análise Fatorial Exploratória (AFE) e Modelagem de Equações Estruturais (MEE), as quais pressupõem a distribuição normal das variáveis (Field, 2009). Neste estudo, as estatísticas de assimetria e curtose foram calculadas para todos os 22 itens do instrumento. Os resultados, apresentados na Tabela 02, mostram que todos os valores ficaram dentro dos limites estabelecidos pela literatura, confirmando a normalidade univariada aceitável para as variáveis analisadas.

Tabela 02 – Estatísticas de Assimetria e Curtose dos Itens do Instrumento

Item	Assimetria	Erro Assimetria	Curtose	ε
1- Controle das coisas importantes	-0,043	0,195	-1,306	0,387
2- Dificuldades acumuladas	0,268	0,195	-1,356	0,387
3- Tristeza inesperada	-0,565	0,195	-1,100	0,387
4- Estresse	-0,668	0,195	-0,618	0,387
5- Irritação	-0,350	0,195	-1,171	0,387
6- Controle do tempo	0,305	0,195	-1,190	0,387
7- Avaliação do sono	0,455	0,195	-1,024	0,387
8- Sono prejudica trabalho	-0,559	0,195	-0,633	0,387
9- Fim da jornada	1,041	0,195	0,075	0,387
10- Conforto no ambiente	0,824	0,195	-0,526	0,387
11- Autoestima	1,183	0,195	0,814	0,387
12- Sentimento negativo	0,234	0,195	0,784	0,387
13- Motivação	0,824	0,195	-0,310	0,387
14- Orgulho	-1,294	0,195	0,596	0,387
15- Lazer e família	0,568	0,195	0,344	0,387
16- Relação com superiores	0,751	0,195	0,534	0,387
17- Respeito	0,456	0,195	0,268	0,387
18- Cooperação	0,490	0,195	-0,565	0,387
19- Conhecimento processos	0,578	0,195	1,177	0,387
20- Remuneração	0,514	0,195	0,362	0,387
21- Feedback	0,223	0,195	-0,730	0,387
22- Realização	0,118	0,195	-0,270	0,387

Fonte: Elaborado pelo autor com dados da pesquisa (2025).

Nenhum item exigiu transformação (como logaritmo ou *Box-Cox*), comprovando a adequação dos dados para as análises subsequentes, conforme recomendam Hair Jr. *et al.*

(2019), Reche (2020) e Camfield (2019). Mesmo para variáveis com desvios moderados, optou-se por mantê-las, desde que não houvesse distorção sistemática.

#### 4.6.1.4 Linearidade

A linearidade é uma premissa essencial para a aplicação de modelos de regressão linear, pois se pressupõe que exista uma relação proporcional entre as variáveis independentes e a variável dependente (Kutner *et al.*, 2005; Hair Jr. *et al.*, 2019). Isso significa que alterações nas variáveis explicativas devem resultar em mudanças proporcionais na variável resposta, configurando um padrão de tendência linear.

Para avaliar essa suposição, foi utilizado o Coeficiente de Correlação de Pearson, que mede a força e a direção da relação linear entre duas variáveis. Esse coeficiente pode variar de -1 a +1, sendo que valores próximos a +1 indicam correlação positiva forte, próximos a -1, correlação negativa forte, e valores próximos de 0 sugerem ausência de relação linear (Hair Jr. *et al.*, 2019).

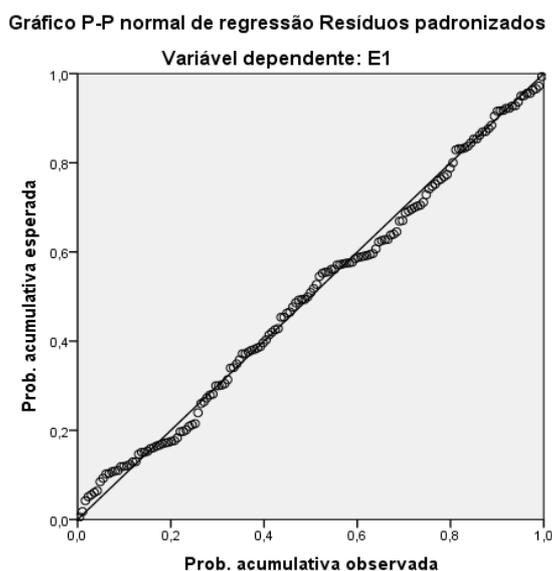
Neste estudo, a classificação dos coeficientes de correlação de Pearson seguiu os critérios propostos por Cohen (1988): correlações fracas para valores de  $|r|$  entre 0,10 e 0,29, moderadas entre 0,30 e 0,49, e fortes para valores iguais ou superiores a 0,50. Ao analisar os 21 pares de variáveis, identificou-se que 5 apresentaram correlação forte, 6 apresentaram correlação moderada e 8 apresentaram correlação fraca. Outros 2 pares exibiram correlação muito fraca ou praticamente inexistente ( $|r| < 0,10$ ). Tais resultados indicam que a maioria das associações entre os itens de estresse percebido e qualidade de vida no trabalho (QVT) variou entre fraca e moderada, o que é esperado devido ao caráter multifatorial da QVT e à complexidade dos fatores subjetivos relacionados ao estresse em ambientes organizacionais.

A verificação visual dos resíduos, por meio da análise da ausência de padrões curvilíneos ou tendências sistemáticas, confirma a adequação do modelo linear adotado, em consonância com as recomendações de Montgomery, Peck e Vining (2021) e Hair Jr. *et al.* (2019).

Adicionalmente, o gráfico P-P (*Probability-Probability Plot*) dos resíduos padronizados da regressão na pesquisa, apresentado na Figura 11, reforça a normalidade dos resíduos—um pressuposto para a regressão linear. Observa-se que os pontos do gráfico se alinham à linha de

referência, evidenciando ausência de distorções significativas e respaldando a adequação do modelo estatístico adotado.

Figura 11 - Gráfico P-P Normal de Regressão Resíduos padronizados



Fonte: Elaborado pelo autor com dados da pesquisa (2025).

Caso fossem identificados padrões não lineares, alternativas como transformação de variáveis (por exemplo, logaritmo ou raiz quadrada) ou a aplicação de modelos não lineares poderiam ser consideradas. Entretanto, os dados analisados atenderam à premissa de linearidade, permitindo a continuidade das análises por meio da regressão linear tradicional.

#### 4.6.1.5. Multicolinearidade

A multicolinearidade consiste na existência de correlações elevadas entre duas ou mais variáveis independentes em um modelo de regressão, o que pode dificultar a interpretação dos coeficientes e comprometer a precisão das estimativas (Fávoro; Belfiore, 2017; Malhotra, Nunan; Birks, 2020). Para detectar esse fenômeno, adotou-se neste estudo o Fator de Inflação da Variância (*Variance Inflation Factor* – VIF) e a Tolerância, conforme recomendam Hair Jr. *et al.* (2019). O VIF mensura o quanto a variância do coeficiente de uma variável é ampliada devido à sua correlação com outras variáveis do modelo, sendo que valores até 10 são considerados aceitáveis, enquanto valores acima desse patamar indicam multicolinearidade severa. Já tolerâncias próximas de zero sugerem alta dependência entre variáveis.

Na análise realizada, nenhuma das variáveis independentes ultrapassou o limite crítico de  $VIF = 10$ , o que afasta a possibilidade de multicolinearidade grave no modelo de regressão.

Destaca-se, contudo, que quatro variáveis apresentaram VIFs acima de 3: cooperação hierárquica (VIF = 3,414), relação com superiores (VIF = 3,168), realização no trabalho (VIF = 3,109) e motivação para trabalhar (VIF = 3,014). Esses resultados sugerem certa sobreposição conceitual entre itens ligados ao contexto das relações interpessoais e do ambiente profissional, indicando potencial redundância nesses aspectos.

A maioria das variáveis, porém, apresentou VIF entre 1 e 3, sinalizando baixa colinearidade e reforçando a adequação do modelo quanto à independência dos preditores. Os valores de tolerância também permaneceram acima do limiar mínimo recomendado, indicando que cada variável retém parcela substancial de variância não explicada pelas demais.

Em resumo, embora haja pontos de atenção para possíveis redundâncias entre algumas variáveis específicas, os resultados confirmam que o conjunto das variáveis analisadas se mantém dentro dos parâmetros recomendados para estudos multivariados, assegurando a robustez e confiabilidade das análises conduzidas.

#### 4.6.1.6 Homoscedasticidade

A homoscedasticidade é um pressuposto da regressão linear e refere-se à constância da variância dos erros ao longo dos valores previstos da variável dependente, segundo Hair Jr. *et al.* (2019). Esse princípio garante que a dispersão dos valores da variável dependente se mantenha relativamente uniforme para todos os valores das variáveis independentes, assegurando validade e precisão nas estimativas dos coeficientes do modelo (Hair Jr. *et al.*, 2019). A ausência de homoscedasticidade, conhecida como heterocedasticidade, pode distorcer os resultados e comprometer a validade inferencial das análises. Nesses casos, recomenda-se o uso de transformações nos dados ou de modelos de regressão ponderada (Hair Jr. *et al.*, 2019).

Para avaliar esse pressuposto, foi aplicado o *Teste de Levene*, amplamente reconhecido por sua robustez e menor sensibilidade a desvios de normalidade (Hair Jr. *et al.*, 2019; Fávero; Belfiore, 2017). O teste foi conduzido a partir de agrupamentos baseados em variáveis sociodemográficas e funcionais, como gênero, faixa etária, estado civil, renda mensal familiar, local de residência, profissão, nível de escolaridade, local de atuação, tempo de serviço na instituição, carga horária e regime de trabalho.

A análise foi realizada de forma detalhada, item por item, considerando os resultados obtidos a partir da média, mediana, média aparada e média ajustada. Conforme a literatura,

valores de significância superiores a 0,05 indicam homogeneidade das variâncias entre os grupos analisados (Hair Jr. *et al.*, 2019).

De modo geral, a maioria dos itens avaliados apresentou valores de significância acima de 0,05, indicando atendimento ao pressuposto de homocedasticidade. No entanto, algumas exceções pontuais foram identificadas: por exemplo, o item 3 (“tristeza inesperada”) apresentou significância inferior a 0,05 na variável “profissão”; o item 4 (“sentimento de estresse”) mostrou violação na “faixa etária” e no “tempo de serviço”; o item 6 (“controle do tempo”) teve resultado significativo para “escolaridade” e “carga horária”; e o item 14 (“orgulho pela profissão”) também apresentou valores inferiores a 0,05 em “faixa etária” e “profissão”.

Apesar dessas violações localizadas da homocedasticidade, optou-se por manter todos os itens na análise nesta etapa da pesquisa, conforme a orientação metodológica de Hair Jr. *et al.* (2019). Essa decisão permite o prosseguimento dos testes estatísticos subsequentes e assegura uma visão mais abrangente e representativa dos dados coletados.

#### 4.6.1.7 Teste de Viés do Método Comum

Após a verificação dos pressupostos iniciais, foi realizada uma Análise Fatorial Exploratória (AFE) com extração por componentes principais, com o objetivo de examinar a estrutura dimensional dos dados e avaliar a presença de viés do método comum. Para isso, utilizou-se o teste de fator único de Harman, conforme proposto por Podsakoff *et al.* (2003), que recomenda a análise da variância explicada pelo primeiro fator extraído como critério para identificação desse viés.

A Tabela 03 apresenta os resultados da variância total explicada pelos componentes extraídos. Observa-se que o primeiro fator responde por 38,29% da variância total dos dados, enquanto os dois primeiros fatores concentram conjuntamente 49,73% da variância. De acordo com a literatura, valores inferiores a 50% sugerem que não há influência significativa do viés do método comum nos resultados, pois, segundo Podsakoff *et al.* (2003), o risco é considerado relevante quando um único fator é responsável por mais da metade da variância total.

Tabela 03 – Variância total explicada pelos componentes extraídos na AFE (Teste de Harman).

Componente	Autovalor	% Variância	% Cumulativa	Total Extração	% Variância Extraída
1	38,298	38,298	8,426	38,298	38,298
2	11,435	49,733	2,516	11,435	49,733
3	6,041	55,774	1,329	6,041	55,774
4	5,373	61,147	1,182	5,373	61,147

Fonte: Elaborado pelo autor com dados da pesquisa (2025).

Os resultados evidenciam que a estrutura latente dos itens se mostra alinhada aos construtos teóricos de estresse e qualidade de vida no trabalho (QVT), apresentando variância total explicada em nível considerado satisfatório para estudos em ciências sociais (Hair Jr. *et al.*, 2019). Dessa forma, conclui-se que o modelo não sofre influências significativas de viés de método comum, refletindo de maneira adequada os dados obtidos na pesquisa.

#### 4.6.2 Técnicas de Análise de Dados

Para a análise dos dados coletados no estudo sobre qualidade de vida no trabalho, foi utilizada a Modelagem de Equações Estruturais (MEE), uma técnica estatística avançada e robusta que possibilita a análise simultânea de múltiplas relações de dependência entre variáveis observadas e latentes. Ao integrar aspectos da análise fatorial e da regressão múltipla, a MEE permite testar teorias complexas, nas quais uma mesma variável pode atuar como dependente e independente em diferentes contextos, facilitando o exame de modelos teóricos mais abrangentes (Hair Jr. *et al.*, 2019; Kline, 2023).

Dentre as principais abordagens em MEE, destaca-se o método de mínimos quadrados parciais (PLS-SEM), voltado à maximização da variância explicada da variável dependente, e a modelagem baseada em covariância (CB-SEM), que foi adotada neste trabalho por sua robustez na análise das relações entre diversos itens e construtos (Sarstedt; Mooi, 2019). Esta última permite não apenas estimar relações de dependência entre variáveis, mas também representar construtos não observados, corrigir erros de mensuração e ajustar o modelo à estrutura teórica proposta.

A MEE caracteriza-se, ainda, por sua abordagem confirmatória, sendo amplamente utilizada para testar hipóteses e verificar a consistência dos modelos teóricos em relação aos dados empíricos (Byrne, 2016). O uso de diagramas estruturais facilita a visualização das relações postuladas, e o ajuste do modelo é estatisticamente avaliado. Um bom ajuste indica

plausibilidade nas relações teóricas, enquanto um ajuste insatisfatório sugere a necessidade de revisão das hipóteses.

Foram realizados também testes de análise de variância (ANOVA), a fim de atender aos objetivos específicos que previam a comparação dos níveis dos construtos entre diferentes grupos da amostra, como *campi* e reitoria. A utilização da ANOVA permitiu verificar se existiam diferenças estatisticamente significativas nos escores dos fatores analisados entre os grupos de servidores. Esses testes foram aplicados tanto sobre os escores das questões individuais das escalas quanto sobre os escores fatoriais obtidos a partir da modelagem, possibilitando uma análise complementar. Assim, a ANOVA contribuiu para identificar padrões diferenciais na percepção dos construtos avaliados entre os segmentos institucionais, reforçando a análise obtida por meio da modelagem e respondendo de forma mais precisa aos objetivos da pesquisa (Hair Jr. *et al.* 2019).

Ambas as técnicas foram utilizadas com auxílio dos softwares IBM® SPSS® Statistics e AMOS®. Por meio dessa abordagem, foi possível testar empiricamente os modelos teóricos desenvolvidos, estimando as relações entre variáveis observadas e latentes de forma robusta e integrada (Hair Jr. *et al.*, 2019).

#### 4.6.2.1. Especificação do Modelo Estruturais e Mensuração

Hair Jr. *et al.* (2019) destacam que a especificação do modelo estrutural em MEE é importante para testar empiricamente teorias, pois representa as relações causais entre os elementos teóricos do estudo. Esse processo começa com a construção do modelo estrutural, que explicita tanto relações direcionadas quanto possíveis mediações ou moderações, além da inclusão de variáveis de controle para neutralizar efeitos externos. O objetivo é traduzir os construtos teóricos e suas variáveis mensuráveis em um diagrama de caminhos (*Path Diagram*), permitindo a visualização das relações propostas e a posterior análise estatística (Hair Jr. *et al.*, 2019).

Os autores enfatizam que a correta especificação do modelo de mensuração — isto é, a designação das variáveis indicadoras para cada construto — é um passo importante no desenvolvimento da modelagem de equações estruturais. Tanto o modelo estrutural quanto o modelo de mensuração precisam ser especificados de forma integrada, pois ambos são essenciais para o sucesso da análise.

Para a adequada especificação do modelo MEE, os principais autores da área recomendam as seguintes etapas (Hair Jr. *et al.*, 2019; Byrne, 2016; Malhotra; Nunan; Birks 2020; Kline, 2023):

- a) Desenvolvimento do modelo teórico;
- b) Definição do modelo de mensuração, do modelo estrutural e elaboração do diagrama de caminhos, representando as relações causais entre os construtos;
- c) Escolha da matriz de dados de entrada e do método de estimação;
- d) Definição dos critérios de ajuste do modelo;
- e) Validação individual dos construtos;
- f) Validação global do modelo teórico, com reespecificações quando necessário, seguida da interpretação dos resultados.

Esse conjunto de procedimentos garante que o modelo seja empiricamente testável e alinhado com as premissas teóricas, tornando possível avaliar a consistência das hipóteses do estudo com base nos dados coletados.

#### **4.6.3 Identificação e método de estimação dos modelos (EM)**

Byrne (2016) ressalta que, na modelagem de equações estruturais, o aspecto principal é avaliar o quanto o modelo hipotético ajusta-se aos dados da amostra. Caso o ajuste seja insatisfatório, o passo seguinte consiste em identificar as fontes desse desajuste no modelo. Para isso, a avaliação do ajuste deve ser realizada sob múltiplas perspectivas, considerando três critérios essenciais: (a) a viabilidade das estimativas dos parâmetros, (b) a adequação dos erros padrão e (c) a significância estatística das estimativas dos parâmetros.

Complementando essa perspectiva, Hair Jr. *et al.* (2019) afirmam que o método de Máxima Verossimilhança (*Maximum Likelihood Estimation* – MLE) pode ser utilizado em modelagem de equações estruturais. O MLE consiste em um procedimento iterativo que aprimora as estimativas dos parâmetros por meio da minimização de uma função de ajuste, sendo especialmente útil para modelos teóricos bem especificados. A escolha desse método exige conhecimento prévio da estrutura do modelo e a correta especificação dos parâmetros a serem estimados. Entre as alternativas disponíveis, destacam-se a estimação de máxima verossimilhança com valores perdidos (ML) e o método de estimação dos modelos (EM), que diferem quanto ao uso das informações amostrais para estimar médias e covariâncias.

Além disso, os autores sugerem que o MLE é aplicável a partir de amostras de 50 casos, embora seja recomendável utilizar amostras de 100 a 150 para garantir maior estabilidade nas soluções, e de pelo menos 200 casos para obter estimativas mais robustas. Vale ressaltar, entretanto, que amostras muito grandes podem tornar o método excessivamente sensível a pequenas discrepâncias. Após a especificação do modelo, cabe ao pesquisador selecionar o algoritmo para a estimação dos parâmetros livres, sendo a MLE a abordagem preferencial na literatura devido à sua robustez, inclusive em situações com pequenas violações das premissas de normalidade.

Diante dessas recomendações, nesta pesquisa optou-se pela utilização do método da Máxima Verossimilhança (MLE) para a estimação dos parâmetros do modelo de equações estruturais.

#### **4.6.4 Validação do modelo de mensuração e estrutural**

De acordo com Cooper e Schindler (2016), a avaliação adequada da mensuração exige que os instrumentos sejam submetidos a rigorosos testes de validade, pois indica o grau em que um instrumento realmente mede aquilo que se propõe, sendo importante para a solução de um problema de pesquisa. Os autores destacam três tipos de validade essenciais: a validade de conteúdo, que verifica se a medida representa adequadamente o tema estudado; a validade de critério, relacionada à capacidade do instrumento de prever resultados ou estimar condições presentes; e a validade do construto, que avalia se a medida está alinhada com as relações teóricas previstas.

Nesse contexto, Hair Jr. *et al.* (2019) acrescentam que a validação individual dos construtos envolve analisar o quão bem um conjunto de variáveis mede o construto latente de interesse. Para isso, são avaliados critérios como unidimensionalidade, confiabilidade, validade convergente e validade discriminante. A análise fatorial confirmatória (AFC) é especialmente relevante nesse processo, pois permite testar e confirmar o modelo teórico de mensuração, confrontando as hipóteses teóricas com os dados observados.

A análise fatorial, seja em sua vertente exploratória — como defendida por Fávero e Belfiore (2017), para redução e agrupamento de variáveis — ou confirmatória — como discutido por Kline (2023), que utiliza fatores como proxies para variáveis teóricas e testa validade convergente e discriminante — é importante para compreender estruturas em dados multivariados. A escolha entre análise exploratória ou confirmatória depende dos objetivos do

estudo, mas ambas as abordagens são complementares e frequentemente utilizadas em conjunto com a modelagem de equações estruturais. No presente trabalho, foi empregada a Análise Fatorial Confirmatória (AFC), em consonância com o modelo teórico previamente estabelecido, a fim de verificar o grau de ajuste dos dados empíricos à estrutura fatorial proposta para os construtos investigados (Hair Jr. *et al.*, 2019). Tal abordagem confirmatória integra a modelagem de equações estruturais utilizada no estudo, permitindo testar as relações hipotetizadas entre estresse e qualidade de vida no trabalho.

Por fim, Hair Jr. *et al.* (2019) enfatizam que o modelo estrutural só deve ser testado após estabelecida a mensuração adequada e confirmada a validade dos construtos. Portanto, nesta pesquisa, a validação dos construtos foi conduzida conforme os parâmetros estabelecidos pela AFC, avaliando unidimensionalidade, confiabilidade, validade convergente e discriminante, além dos testes de ajuste e de método comum, que serão detalhados a seguir.

#### 4.6.4.1 Unidimensionalidade

A unidimensionalidade refere-se à capacidade de um conjunto de variáveis observadas representar apenas um único construto subjacente (Malhotra; Nunan; Birks, 2020). Sua avaliação consiste em verificar se os indicadores definidos realmente refletem um único fator latente. Para isso, deve-se analisar os resíduos padronizados: valores elevados e padronizados podem indicar que certos indicadores formam um fator próprio, distinto do construto pretendido. Se, ao contrário, grandes resíduos não revelam um padrão consistente, é provável que o item em questão seja inadequado à escala (Garver; Mentzer, 1999).

Foram examinados os valores dos resíduos entre os indicadores de cada fator, a fim de verificar se algum item apresentava associação sistematicamente elevada com outros itens distintos do fator original, o que poderia indicar a formação de um fator próprio não previsto no modelo teórico (Hair Jr. *et al.*, 2019). A ausência de padrões consistentes de grandes resíduos foi interpretada como evidência de que os itens avaliados refletem adequadamente um único construto latente, conforme orientam Garver e Mentzer (1999). Assim, os resultados sustentaram a unidimensionalidade das escalas empregadas, conferindo maior robustez às inferências realizadas a partir da modelagem de equações estruturais.

#### 4.6.4.2 Confiabilidade

A confiabilidade de uma escala diz respeito à consistência dos resultados obtidos em medições repetidas. Neste estudo, serão considerados o *alfa de Cronbach* e a confiabilidade composta, ambos amplamente empregados na literatura (Malhotra; Nunan; Birks, 2020; Hair Jr. *et al.*, 2019). O alfa de Cronbach, variando entre 0 e 1, é aceito como satisfatório em valores de 0,60 a 0,70, especialmente em pesquisas exploratórias, e tende a aumentar com o número de itens na escala. Fávero e Belfiore (2017) reforçam que esse coeficiente avalia a consistência interna das variáveis, embora não substitua a análise fatorial para verificar a adequação global do instrumento. Ademais, conforme Souza, Alexandre e Guirardello (2017), a confiabilidade deve ser sempre interpretada à luz do público e do objetivo do estudo, já que um instrumento confiável em uma situação pode não o ser em outra.

No contexto da modelagem de equações estruturais, a confiabilidade composta é frequentemente utilizada para medir a consistência interna de um construto, baseando-se nos carregamentos dos indicadores. Valores entre 0,60 e 0,70 são considerados aceitáveis para pesquisas exploratórias, enquanto valores entre 0,70 e 0,90 indicam boa confiabilidade. Contudo, índices muito elevados (acima de 0,95) sugerem redundância de itens, o que pode comprometer a validade do construto (Hair Jr. *et al.*, 2019).

#### 4.6.4.2 Validade convergente e discriminante

A validade convergente refere-se ao grau em que os indicadores de um construto compartilham variância suficiente, enquanto a validade discriminante avalia se um construto é distinto dos demais (Hair Jr. *et al.*, 2019; Byrne, 2016; Souza; Alexandre; Guirardello, 2017; Kline, 2023). A convergência é atestada por cargas fatoriais elevadas ( $\geq 0,5$ ) e pela Variância Média Extraída (AVE) também superior a 0,5 (Fornell; Larcker, 1981).

Para a validade discriminante, recomenda-se comparar as raízes quadradas das AVE com as correlações entre os construtos: a raiz quadrada da AVE deve ser superior à correlação entre construtos diferentes, indicando distinção clara entre eles (Souza; Alexandre; Guirardello, 2017). Neste estudo, também foi aplicado o método de Bagozzi e Phillips (1982), em que se estima modelos de mensuração para pares de construtos com covariância fixada e livre. Considera-se haver validade discriminante quando a diferença do qui-quadrado entre esses modelos é estatisticamente significativa.

#### 4.6.4.4 Medidas de ajuste

A avaliação do ajuste do modelo é importante para determinar sua validade e utilidade em modelagem de equações estruturais. Para isso, são utilizadas diferentes classes de medidas (Byrne, 2016; Hair Jr. *et al.*, 2019):

1. Medidas de ajuste absoluto (ex.: GFI, RMSEA), que verificam o quanto o modelo reproduz os dados observados, sem referência a modelos alternativos.
2. Medidas de ajuste incremental (ex.: AGFI, TLI/NNFI, NFI), que avaliam o desempenho do modelo em comparação com um modelo nulo (sem correlação entre variáveis).
3. Medidas de ajuste de parcimônia (ex.: CFI), que ponderam o ajuste do modelo considerando também sua complexidade, preferindo soluções mais simples quando equivalentes em qualidade.

Essas medidas fornecem um referencial objetivo para avaliar se a estrutura teórica proposta é adequada à amostra analisada, orientando eventuais reespecificações e interpretações. Com a metodologia apresentada, os resultados do estudo são expostos adiante.

#### 4.7 ASPECTOS ÉTICOS DA PESQUISA

Considerando que esta pesquisa envolve seres humanos, o projeto da presente dissertação foi previamente submetido à apreciação do Comitê de Ética em Pesquisa (CEP) da Universidade de Caxias do Sul (UCS), na condição de instituição proponente, e ao CEP do Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia do Rio Grande do Sul (IFRS), como instituição coparticipante. A submissão foi realizada por meio da Plataforma Brasil, em conformidade com as diretrizes estabelecidas pelo Conselho Nacional de Saúde (CNS), especialmente nas Resoluções nº 466, de 12 de dezembro de 2012 (Brasil, 2012), e nº 510, de 7 de abril de 2016 (Brasil, 2016), bem como nas demais normativas complementares emitidas pela Comissão Nacional de Ética em Pesquisa (CONEP), que regulam a ética em pesquisas envolvendo seres humanos.

No CEP da UCS o projeto foi registrado sob o número CAAE 85014824.6.0000.5341. Após a apreciação ética, o projeto foi aprovado no dia 26 de fevereiro de 2025, conforme Parecer Consubstanciado nº 7.413.122. Já no CEP do IFRS, o projeto foi registrado sob o

número CAAE: 85014824.6.3001.8024 e aprovado em 28 de março de 2025, de acordo com o Parecer nº 7.473.687.

Importa destacar que esta pesquisa observou, também, as disposições estabelecidas na Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais (Lei nº 13.709/2018 – LGPD), especialmente no que se refere à preservação da confidencialidade das informações pessoais fornecidas pelos participantes (Brasil, 2018). Os dados coletados serão utilizados exclusivamente para fins desta pesquisa, assegurando-se o anonimato e a privacidade dos respondentes.

Ressalta-se que os participantes da pesquisa foram exclusivamente servidores concursados do Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia do Rio Grande do Sul (IFRS), ou seja, integrantes do quadro efetivo da instituição. Não participaram da pesquisa empregados contratados, professores substitutos ou visitantes, trabalhadores terceirizados, alunos, estagiários ou bolsistas. Além disso, todos os participantes tinham idade igual ou superior a 18 anos, inexistindo, portanto, a participação de menores.

Conforme a Resolução do Conselho Nacional de Saúde (CNS) nº 510, de 07 de abril de 2016, entende-se por risco de pesquisa “a possibilidade de danos à dimensão física, psíquica, moral, intelectual, social, cultural do ser humano, em qualquer etapa da pesquisa e dela decorrente” (Brasil, 2016, p. 4). Nesse sentido, a presente pesquisa foi classificada como de risco mínimo, uma vez que não envolveu intervenções fisiológicas ou psicológicas nos participantes. A intimidade dos respondentes foi integralmente preservada, sendo a única possibilidade de desconforto relacionada à mobilização de sentimentos ou percepções individuais.

Foi garantido a todos os participantes o direito de decidir sobre sua adesão à pesquisa, condicionada à aceitação dos termos previstos no Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE) (Apêndice A). O documento apresentou, de forma clara e acessível, a natureza do estudo, sua justificativa, objetivos, metodologia, bem como os possíveis benefícios e riscos associados à participação, conforme previsto nas Resoluções citadas anteriormente. Todos os procedimentos adotados observaram rigorosamente os princípios éticos de sigilo e confidencialidade das informações, e os dados coletados não foram utilizados para qualquer forma de avaliação dos servidores participantes.

O pesquisador responsável prestou todos os esclarecimentos necessários e informou que, caso a participação na pesquisa despertasse sentimentos como angústia, ansiedade ou medo, o participante teria o direito de se retirar do estudo ou de não responder a determinadas

perguntas, sem qualquer prejuízo. Também foi assegurado o direito de acesso aos resultados da pesquisa.

Com o intuito de sanar eventuais dúvidas ou questionamentos, foram disponibilizados também aos participantes os contatos telefônicos e endereços eletrônicos do pesquisador responsável e do Comitê de Ética em Pesquisa da UCS, garantindo a possibilidade de obter esclarecimentos adicionais.

A coleta de dados foi realizada via *Google Forms* pelo pesquisador, tendo início apenas após a aprovação do projeto pelo sistema CEP/CONEP e a aprovação do TCLE por parte dos respondentes. Destaca-se, ainda, que a realização da pesquisa foi autorizada pelo reitor do IFRS, professor Júlio Xandro Heck, conforme o Termo de Autorização Institucional (Anexo 1). Após a defesa da dissertação, o pesquisador compromete-se a apresentar o relatório final da pesquisa na Plataforma Brasil.

## 5 ANÁLISE E DISCUSSÃO DOS RESULTADOS

Com base nas informações coletadas e devidamente padronizadas, além das verificações iniciais realizadas quanto à presença de dados ausentes (*missing*), *outliers* e testes de normalidade, iniciou-se a fase de apresentação, análise e interpretação dos resultados obtidos. Inicialmente, foi apresentada a caracterização da amostra estudada, permitindo identificar e compreender o perfil dos respondentes.

Na sequência, foi descrita as estatísticas descritivas referentes aos construtos avaliados, avançando-se para a validação individual desses construtos por meio da análise fatorial confirmatória (AFC), visando confirmar o modelo de mensuração proposto. Posteriormente, com o uso da modelagem de equações estruturais (MEE), foi testada as hipóteses levantadas por meio da análise de caminhos, possibilitando a verificação das relações propostas no modelo teórico.

### 5.1 CARACTERIZAÇÃO DA AMOSTRA

Na etapa de caracterização do perfil dos respondentes, foram coletadas informações relativas às seguintes variáveis: sexo, faixa etária, estado civil, renda familiar mensal, local de residência, tempo de residência no município anterior à nomeação, escolaridade, área de formação acadêmica, nível de ensino e setor de atuação, profissão, tipo de atuação, tempo de serviço, carga horária semanal e regime de trabalho. Para a análise descritiva desses dados, procedeu-se ao levantamento das estatísticas básicas de frequência absoluta (*f*) e relativa (%), obtidas a partir dos dados brutos da pesquisa.

A amostra final deste estudo foi composta por 157 respondentes ( $n = 157$ ), sendo a maioria do sexo feminino (61,8%). Observou-se predominância de participantes na faixa etária entre 41 e 51 anos (42,0%). Quanto ao estado civil, verificou-se que 71,3% da amostra é composta por indivíduos casados ou em união estável. Considerando o salário mínimo vigente em 2025 (R\$ 1.518,00), a renda familiar mensal concentrou-se majoritariamente no intervalo entre R\$ 5.649,00 e R\$ 7.060,00, abrangendo 69,4% dos respondentes e indicando uma média superior a cinco salários mínimos.

Adicionalmente, identificou-se que 45,9% dos participantes não residiam no município de Bento Gonçalves antes de sua nomeação. No que se refere ao cargo ocupado, 73,7% dos respondentes são Técnicos Administrativos em Educação (TAEs). Destaca-se, ainda, o elevado

nível de escolaridade: 63,5% dos participantes possuem pós-graduação stricto sensu (mestrado e/ou doutorado), conforme demonstrado na Tabela 04.

Tabela 04 – Perfil dos respondentes, baseado em frequência (f) e porcentagem (%).

Variáveis	Itens	(f)	(%)
01. Sexo	<b>Feminino</b>	<b>97</b>	<b>61,8</b>
	Masculino	58	36,9
	Prefiro não informar	2	1,3
02. Faixa Etária	Até 20 anos	-	-
	De 21 a 30 anos	-	-
	De 31 a 40 anos	48	30,6
	<b>De 41 a 50 anos</b>	<b>66</b>	<b>42</b>
	Acima de 51 anos	43	30,6
03. Estado Civil	Solteiro(a)	32	20,4
	<b>Casado(a)/união estável</b>	<b>112</b>	<b>71,3</b>
	Divorciado(a)/separado(a)	13	8,3
	Viúvo(a)	-	-
04. Renda Mensal Familiar	Até R\$ 2.424,00	-	-
	R\$ 2.424,01 a R\$ 4236,00	2	1,3
	R\$ 4237,00 a R\$ 5648,00	12	7,6
	R\$ 5649,00 a R\$ 7060,00	34	21,7
	<b>Acima de 5 salários mínimos</b>	<b>109</b>	<b>69,4</b>
05. Residia em Bento Gonçalves antes de ser nomeado?	Sim	69	43,9
	<b>Não</b>	<b>72</b>	<b>45,9</b>
	Ainda resido fora do Município	16	10,2

Fonte: Elaborado pelo autor com dados da pesquisa (2025).

No que se refere ao local de exercício profissional, observa-se que a maioria dos servidores (54,5%) se encontra lotada no *campus* Bento Gonçalves. Quanto ao tempo de vínculo institucional, 62,4% dos respondentes atuam no IFRS há mais de 11 anos. Em relação à carga horária semanal, predomina o regime de 40 horas, cumprido por 58,6% dos participantes. No que tange ao regime jurídico, destaca-se que 99,4% dos respondentes ocupam cargo efetivo na instituição, evidenciando a estabilidade da força de trabalho analisada. Esses dados encontram-se detalhados na Tabela 05.

Tabela 05- Profissão, Nível de Escolaridade, Atuação, Tempo de serviço na instituição, Carga horária de trabalho e Regime de trabalho, baseados em frequência (f) e porcentagem (%).

Variáveis	Itens	(f)	(%)
1. Profissão	Professor(a)	41	26,3
	<b>Técnico(a) Administrativo(a)</b>	<b>115</b>	<b>73,7</b>
02- Nível de Escolaridade	Ensino médio completo	1	0,6
	Ensino Superior (Graduação/Licenciatura e/ou Tecnólogo)	4	2,6
	Pós-Graduação (Lato Sensu Especialização/MBA)	52	33,3
	<b>Pós-Graduação (Stricto Sensu)</b>	<b>99</b>	<b>63,5</b>
03- Atuação	Reitoria	71	45,5
	<b>Campus Bento Gonçalves</b>	<b>85</b>	<b>54,5</b>
04- Tempo de serviço nesta instituição	Até 3 anos	11	7
	De 4 a 7 anos	16	10,2
	De 8 a 10 anos	32	32
	<b>Acima de 11 anos</b>	<b>98</b>	<b>98</b>
05- Carga horária de trabalho	Dedicação Exclusiva	42	14
	<b>40 horas</b>	<b>92</b>	<b>58,6</b>
	30 horas	22	14
	20 horas	-	-
	36 horas	1	0,6
06- Regime de trabalho	<b>Efetivo</b>	<b>156</b>	<b>99,4</b>
	Substituto (Seleção Simplificada)	-	-
	Colaborador	1	0,6

Fonte: Elaborado pelo autor com dados da pesquisa (2025).

## 5.2 ANÁLISE DAS ESTATÍSTICAS DESCRITIVAS DOS CONSTRUTOS E TESTE DE MÉDIA DOS CONSTRUCTOS

Nesta seção, são apresentados os resultados das estatísticas descritivas, como os valores mínimo e máximo, a média e o desvio-padrão, com o propósito de observar o padrão médio do ponto de vista dos respondentes, não considerando os resultados da análise fatorial confirmatória, além de testes de média dos constructos (ANOVA).

### 5.2.1 Estresse Percebido

A análise dos dados da Escala de Estresse Percebido, apresentada na Tabela 06, evidencia diferentes dimensões do estresse vivenciado pelos servidores públicos da Reitoria e

*campus* Bento Gonçalves do IFRS, permitindo identificar nuances relevantes em cada um dos aspectos investigados. Considerando a escala *Likert* de 7 pontos utilizada, e o ponto médio de 4,0 (Hair Jr. *et al.*, 2019), observa-se que os maiores desafios encontrados pelo grupo pesquisado poderiam estar relacionados, sobretudo, à esfera emocional.

Tabela 06– Análise da Média e Desvio Padrão do Estresse Percebido.

Variáveis	Itens	Média	Desvio Padrão
Estresse Percebido	1- Você tem se sentido incapaz de controlar as coisas importantes em sua vida.	3,892	1,972
	2- Você tem sentido que as dificuldades se acumulam	3,675	2,019
	3- Você tem ficado triste por causa de algo que aconteceu inesperadamente.	4,673	1,994
	4- Você tem se sentido nervoso e “estressado”.	4,962	1,786
	5- Você tem ficado irritado porque as coisas que acontecem estão fora do seu controle.	3,484	1,979
	6- Você tem conseguido controlar a maneira como gasta seu tempo.	3,586	1,747

Fonte: Elaborado pelo autor com dados da pesquisa (2025).

Após a apresentação da Tabela 06, que reúne as médias e os desvios-padrão dos itens do construto Estresse, observa-se, em linhas gerais, que os valores médios variaram entre 3,48 e 4,96, com desvios-padrão consistentemente elevados (acima de 1,7). Esses resultados podem indicar não apenas a presença de níveis moderados a altos de estresse entre os servidores, mas também uma dispersão significativa das respostas, sugerindo que, o fenômeno pode ser vivenciado de forma heterogênea no contexto do serviço público.

A análise item a item permite compreender com maior clareza as nuances desse construto. O item 1 (“Você tem se sentido incapaz de controlar as coisas importantes em sua vida”;  $M = 3,892$ ;  $DP = 1,972$ ) pode revelar uma percepção moderada de impotência, sugerindo que, apesar da predominância de sintomas emocionais, parte dos servidores pode sentir dificuldades em exercer controle efetivo sobre aspectos relevantes da vida profissional e pessoal. Este dado dialoga com os achados de Cohen, Kamarck e Mermelstein (1983) e Luft *et al.* (2007), que apontam a percepção de controle como fator importante para a saúde mental e para a prevenção do sofrimento psíquico em ambientes de trabalho. Em contextos burocráticos e hierárquicos, como o do serviço público, limitações à autonomia e participação podem

acentuar essa sensação, tornando ainda mais relevante a implementação de políticas que favoreçam autonomia e engajamento (Antonello; Godoy, 2009).

O item 2 (“Você tem sentido que as dificuldades se acumulam a ponto de acreditar que não pode superá-las”;  $M = 3,675$ ;  $DP = 2,019$ ) apresentou a menor média da escala, indicando que a percepção de sobrecarga extrema pode não ser predominante, embora o alto desvio-padrão aponte para a existência de subgrupos de servidores em situação de maior vulnerabilidade. Tal achado está em consonância com Lima, Junior e Gomes (2023) e Maslach, Schaufeli e Leiter (2001), para quem a sobrecarga acumulativa pode atuar como precursor do *burnout*, especialmente em contextos de baixo suporte social e pouca flexibilidade institucional.

Outro ponto que merece destaque é o item 3 (“Você tem ficado triste por causa de algo que aconteceu inesperadamente”), que obteve média de 4,673 ( $DP = 1,994$ ), superando o limiar de 4,6 estabelecido por Hair Jr. *et al.* (2019). Esse resultado pode reforçar o predomínio das reações emocionais negativas frente a situações imprevisíveis, indicando maior vulnerabilidade do grupo à tristeza desencadeada por fatores externos e inesperados. Como salientam Fernandes (2024) e Rollnik-Sadowska *et al.* (2023), ambientes institucionais marcados por incertezas e limitações de autonomia tendem a intensificar tais respostas, sobretudo quando o servidor percebe falta de apoio institucional para enfrentar adversidades.

O item 4 (“Você tem se sentido nervoso e ‘estressado’”;  $M = 4,962$ ;  $DP = 1,786$ ) apresentou a maior média da escala, evidenciando que o nervosismo e o estresse são experiências frequentes e intensas no grupo pesquisado. Esse resultado pode ser atribuído à sobrecarga de trabalho, às demandas institucionais e à rigidez estrutural típica do serviço público (Boas *et al.*, 2018; Magnago *et al.*, 2020). O modelo transacional do estresse, proposto por Lazarus e Folkman (1984), contribui para a compreensão desse achado, ao destacar que o estresse pode resultar não apenas dos eventos vivenciados, mas também da avaliação subjetiva feita pelo indivíduo sobre sua capacidade de enfrentamento das demandas ambientais.

O item 5 (“Você tem ficado irritado porque as coisas que acontecem estão fora do seu controle”;  $M = 3,484$ ;  $DP = 1,979$ ) reforça a relevância da falta de controle como gatilho para sofrimento emocional. Embora sua média esteja abaixo do ponto central da escala, indicando que a irritação frequente não é predominante, trata-se ainda de uma experiência significativa para um grupo expressivo de servidores (Qureshi; Tasneem, 2024; Cordeiro; Figliuolo Uchôa; Da Silva, 2023).

Por fim, o item 6 (“Você tem conseguido controlar a maneira como gasta seu tempo”);  $M = 3,586$ ;  $DP = 1,747$ ) pode evidenciar dificuldades de autogerenciamento, sugerindo desafios de organização pessoal em meio a múltiplas demandas, prazos e pressões administrativas (Alves; Correia; Da Silva, 2019). Como discutido por Teixeira e Engelhardt (2024), a baixa percepção de controle sobre o próprio tempo pode impactar negativamente a produtividade, a satisfação e a qualidade de vida no trabalho.

De forma geral, a amplitude dos desvios-padrão — todos acima de 1,7 — pode sinalizar grande heterogeneidade na forma como o estresse é vivenciado entre os servidores públicos. Essa variação pode ser atribuída a fatores como setor de atuação, tempo de serviço, suporte organizacional, acesso a recursos institucionais e estratégias individuais de enfrentamento (Fernandes, 2024; Linen; Hönekopp, 2021; Antonello; Godoy, 2009). Tais evidências confirmam a natureza multifacetada do estresse ocupacional, indicando que ele não deve ser compreendido de forma linear ou uniforme, mas como resultado da interação entre características individuais e condições institucionais.

### 5.2.2 Qualidade De Vida No Trabalho

E por fim, verificou-se o nível da Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) dos servidores públicos, com base nos itens 07 a 22, distribuídos em quatro domínios: físico/saúde (itens 07-10), psicológico (itens 11-14), pessoal (itens 15-17, 22) e profissional (itens 18-21), presentes na tabela 07. No conjunto de indicadores avaliados, as médias oscilaram entre 3,59 e 4,96, evidenciando variações importantes entre os domínios analisados. O menor escore foi identificado no item referente ao feedback institucional ( $M = 3,59$ ), enquanto a avaliação do orgulho profissional alcançou o patamar mais elevado ( $M = 4,96$ ), denotando que, apesar da percepção positiva geral quanto à QVT, persistem desafios pontuais a serem enfrentados pela gestão pública.

Tabela 07– Análise da Média e Desvio Padrão da Qualidade de Vida no Trabalho

(continua)			
Variáveis	Itens	Média	Desvio Padrão
Domínio físico/saúde	07. Em que medida você avalia o seu sono.	4,280	1,7681
	08. Em que medida algum problema com o sono prejudica seu trabalho	4,344	1,6783
	09. Ao final da jornada de trabalho, o quanto você se sente.	4,745	1,5603
	10. Em que medida você se sente confortável no ambiente de trabalho.	4,397	1,6590

		(conclusão)	
Domínio Psicológico	11. Em que medida você avalia sua autoestima.	4,987	1,4763
	12. Em que medida algum sentimento negativo (tristeza, desespero) interfere no seu trabalho.	4,318	1,3683
	13. Em que medida você avalia sua motivação para trabalhar.	4,654	1,6628
	14. Em que medida você avalia o orgulho pela sua profissão.	5,280	1,7681
Domínio pessoal	15. Em que medida você avalia a qualidade do seu lazer e da sua família.	4,611	1,3665
	22. Você se sente realizado com o trabalho que faz.	4,146	1,5056
	16. Como você avalia a qualidade da sua relação com seus superiores e/ou subordinados.	4,771	1,3862
	17. Em que medida você é respeitado pelos seus colegas e superiores.	4,599	1,4405
Domínio profissional	18. Como você avalia a cooperação entre os níveis hierárquicos no trabalho.	4,045	1,6265
	19. Como você avalia o seu conhecimento sobre todos os processos de trabalho da organização.	4,739	1,1500
	20. Como você avalia a sua remuneração pelo trabalho.	4,287	1,1878
	21. Como você avalia o feedback dado pela organização sobre o seu trabalho?	3,631	1,5329

Fonte: Elaborado pelo autor com base na pesquisa (2025)

No domínio físico/saúde, as médias acima do ponto médio da escala para itens como avaliação do sono ( $M = 4,280$ ), impacto do sono no trabalho ( $M = 4,344$ ), sensação ao final da jornada ( $M = 4,745$ ) e conforto no ambiente laboral ( $M = 4,397$ ) denotam uma percepção globalmente positiva dos respondentes. Esses achados corroboram estudos clássicos da OMS e do WHOQOL Group (1995), que já apontavam a saúde física como pilar estruturante da QVT, podendo influenciar diretamente a satisfação e o desempenho no trabalho. A literatura reforça que o sono adequado pode estar fortemente associado à prevenção de doenças físicas e mentais e ao equilíbrio homeostático (Fietze *et al.*, 2022; Brown, 2020).

Contudo, autores como Tavares (2017) e Fernandes (2024) lembram que a sobrecarga, o acúmulo de funções e a exposição a fatores ambientais desfavoráveis podem representar potenciais fontes de desgaste físico, o que reforça a necessidade de políticas institucionais de promoção à saúde. Nesse sentido, o conceito de “ambiente saudável de trabalho”, discutido por Lima Júnior (2020) e reafirmado pela OMS (2010; 2022), destaca a importância de espaços de convivência, ergonomia e conforto ambiental não apenas para prevenir agravos físicos, mas também para poder favorecer o engajamento e a produtividade, especialmente no serviço

público, onde podem haver restrições orçamentárias e limitações para investimentos em infraestrutura (Demircioglu, 2023; Machado, 2024).

No domínio psicológico, os resultados indicam autoestima elevada ( $M = 4,987$ ), interferência de sentimentos negativos em patamar moderado ( $M = 4,318$ ), altos índices de motivação ( $M = 4,654$ ) e, de forma mais expressiva, orgulho profissional ( $M = 5,280$ ). Esses dados sugerem que, além da ausência de sofrimento psíquico, a dimensão psicológica da QVT envolve reconhecimento, autorrealização e sentido existencial atribuído ao trabalho, conforme Soares, Mafra e Faria (2019). O orgulho pela profissão, de acordo com Ribeiro e Santana (2015), pode atuar como importante fator de proteção emocional diante das adversidades organizacionais, em linha com o que Walton (1974) denominou de relevância social do trabalho em seu modelo clássico de QVT.

Além disso, a abordagem cognitivo-transacional de Lazarus e Folkman (1984) contribui para a compreensão desse resultado, ao destacar que a avaliação subjetiva dos recursos disponíveis pode modular a forma como os indivíduos percebem os estressores laborais. Assim, sentimento de orgulho e motivação podem atuar como facilitadores de  *coping*  adaptativo (Cunha, 2022). Ainda que sentimentos negativos estejam presentes, o suporte institucional e o reconhecimento formal e simbólico podem ser importantes para a preservação da saúde mental (Fernandes, 2024). Pesquisas de Guo, Wen e Zhu (2024) e Laschinger e Fida (2015) demonstram, nesse sentido, que culturas organizacionais pautadas pela valorização e pelo  *feedback*  positivo podem favorecer a resiliência coletiva e reduzem sintomas de  *burnout* .

No domínio pessoal, destacam-se médias elevadas para lazer e família ( $M = 4,611$ ), realização no trabalho ( $M = 4,146$ ), relações com superiores/subordinados ( $M = 4,771$ ) e respeito ( $M = 4,599$ ). Esses indicadores confirmam a relevância do equilíbrio entre vida profissional e pessoal, apontado por Walton (1974) como dimensão da QVT. A ausência de tempo para lazer, convívio social e autocuidado é recorrentemente associada a riscos para a saúde física e mental (Carneiro  *et al.* , 2021; Sumerlin  *et al.* , 2022).

O respeito e a qualidade das relações interpessoais, por sua vez, são frequentemente indicados como fatores de integração social no trabalho, promovendo pertencimento e autoestima coletiva (Laschinger; Fida, 2015; Barbi, 2024). Estudos de Katz e Kahn (1952), destacam a centralidade das relações humanas para o desempenho institucional. Mesmo em ambientes burocráticos, como o serviço público, o suporte social traduzido em respeito, diálogo e confiança pode reduzir conflitos e ampliar a satisfação (Neves, 2022; Ribeiro; Meneghini, 2023).

Por fim, no domínio profissional, verificam-se médias positivas, ainda que menos expressivas do que nos demais domínios, para cooperação hierárquica ( $M = 4,045$ ), conhecimento dos processos organizacionais ( $M = 4,739$ ) e remuneração ( $M = 4,287$ ), enquanto o item referente ao *feedback* institucional ( $M = 3,631$ ) apresentou o menor escore da escala de QVT. Esses resultados estão em consonância com modelos como os de Nadler e Lawler (1983) e Hackman e Oldham (1975), que enfatizam a clareza de papéis, a participação nas decisões e a equidade de recompensas como fundamentos para a qualidade de vida no trabalho.

Estudos recentes confirmam que, no setor público, ainda que a remuneração seja rigidamente definida por normativas gerais, a percepção de justiça distributiva e de reconhecimento simbólico pode atenuar a insatisfação (Saraiva et al., 2023; Pirrolas; Correia, 2022; Pizzio; Klein, 2015). A baixa média do *feedback*, entretanto, reforça desafios relacionados à cultura avaliativa e à devolutiva institucional, apontados por Cordeiro *et al.* (2023) e Klein e Colauto (2020) como fatores críticos para a motivação e o desenvolvimento contínuo dos servidores.

Tabela 08 – Média e Desvio Padrão totais.

<b>Domínio</b>	<b>Média Geral</b>	<b>Desvio Padrão</b>
Estresse Percebido	4,045	1,916
QVT - Psicológico	4,442	1,666
QVT - Pessoal	4,810	1,568
QVT - Físico/Saúde	4,532	1,424
QVT - Profissional	4,175	1,374

Fonte: Elaborado pelo autor com dados da pesquisa (2025).

Ao examinar os desvios-padrão totais, presentes na tabela 08, verifica-se que alguns valores se aproximam de 2, o que denota maior dispersão nas respostas e sugere heterogeneidade nas percepções dos servidores, variando de níveis baixos a elevados. Em contrapartida, observa-se também a presença de desvios-padrão inferiores a 2, muitos próximos de 1, indicando maior uniformidade nas avaliações sobre a qualidade de vida no trabalho. De acordo com Hair Jr. *et al.* (2019), desvios-padrão mais altos refletem diversidade de percepções, enquanto valores mais baixos sinalizam maior consenso entre os participantes, sugerindo maior dispersão no estresse e maior homogeneidade na QVT.

Em síntese, no construto Estresse (Tabela 6), alguns itens apresentaram desvios-padrão elevados, próximos de 2, em especial as afirmações E3 – “Senti que estava incapaz de controlar as coisas importantes da minha vida” e E5 – “Achei que as dificuldades se acumulavam tanto que não conseguia superá-las”. Esses resultados podem evidenciar percepções heterogêneas entre os servidores: enquanto parte da amostra relatou vivenciar níveis intensos de estresse, outros indicaram experiências menos impactantes. Essa dispersão reforça a compreensão de que o estresse ocupacional pode ser um fenômeno multifacetado, que pode variar conforme fatores individuais e organizacionais (Lazarus; Folkman, 1984). Além disso, sugere que determinados servidores podem perceber as demandas do trabalho como ameaças ao seu equilíbrio, enquanto outros conseguem mobilizar recursos pessoais e institucionais para lidar com elas de modo mais adaptativo, alinhando-se ao modelo transacional de estresse.

Em contrapartida, no construto Qualidade de Vida no Trabalho – QVT (Tabela 7), os desvios-padrão permaneceram em patamares inferiores, muitos próximos de 1, indicando maior uniformidade de percepções. Destacam-se, nesse sentido, itens como Q9 – “Satisfação com a segurança do ambiente de trabalho” e Q15 – “Relação interpessoal com colegas de trabalho”, que apresentaram avaliações consistentes entre a maioria dos respondentes. Essa homogeneidade dialoga com as proposições de Walton (1973) e Limongi-França (2009), segundo as quais políticas institucionais voltadas à saúde e segurança e a qualidade das relações interpessoais tendem a gerar percepções mais estáveis de QVT. Assim, enquanto o estresse revela maior variabilidade individual, a QVT mostra-se mais ancorada em práticas organizacionais comuns, favorecendo a convergência das respostas.

A seguir, se encontram os resultados resumidos dos testes de ANOVA com ênfase nas diferenças estatísticas relevantes entre os grupos analisados. Para maior transparência e detalhamento metodológico, as tabelas completas contendo os dados item a item. Tal procedimento visa facilitar a compreensão dos principais achados no corpo do texto, ao mesmo tempo em que garante o acesso às informações detalhadas para consultas ou futuras replicações do estudo.

### **5.2.3 Análise de Variâncias ANOVA**

Nesta seção, realiza-se uma análise de variância (ANOVA) com o objetivo de comparar os escores entre servidores lotados na Reitoria e aqueles vinculados ao *Campus*, bem como entre as categorias profissionais (docentes e técnicos administrativos em educação), gêneros e

tempo de instituição. Análises estatísticas descrevendo todos os itens e análises item a item, se encontram no Apêndice D deste trabalho.

### 5.2.3.1 ANOVA entre campos de atuação: Reitoria e *Campus*

A seguir, na tabela 09, é descrito um resumo dos itens/dimensões com diferença significativa ( $p < 0,05$  na ANOVA), destacando a direção da diferença entre *Campus* e Reitoria:

Tabela 09- Diferenças Significativas entre Reitoria e *Campus*

Item/Domínio	Descrição	Média Reitoria (1,0)	Média Campus (2,0)	Sig (p<0,05)	Interpretação Prática
E2-Estresse percebido	Sentiu que as dificuldades se acumulam a ponto de não superar	4,18	3,27	0,005	Reitoria sente mais sobrecarga/impotência
E6- Estresse Percebido	Consegue controlar como gasta seu tempo	3,28	3,86	0,040	Campus percebe mais controle do próprio tempo
Q9- Físico/Saúde	Cansaço ao final da jornada de trabalho	5,04	4,48	0,025	Reitoria sente mais fadiga ao final do trabalho
Q10- Físico/Saúde	Conforto no ambiente de trabalho	4,89	4,00	0,001	Reitoria sente mais conforto no ambiente de trabalho
Q16- Pessoal	Sente-se realizado com o trabalho que faz	5,03	4,55	0,033	Mais realização profissional na Reitoria
Q17- Pessoal	Qualidade da relação com superiores/subordinados	4,89	4,35	0,021	Relações interpessoais mais positivas na Reitoria
Q18- Pessoal	É respeitado por colegas/superiores	4,39	3,75	0,014	Maior respeito percebido na Reitoria
Físico	Domínio físico/saúde (dimensão composta)	4,82	4,18	0,001	Reitoria sente mais impacto físico/saúde
Pessoal	Domínio pessoal (dimensão composta)	4,73	4,31	0,029	Mais satisfação pessoal/profissional na Reitoria
QVT_geral	Qualidade de Vida no Trabalho (geral)	4,69	4,31	0,021	QVT percebida como mais positiva na Reitoria

Fonte: Elaborado pelo autor com base na pesquisa (2025).

A análise de variância (ANOVA) entre os servidores lotados na Reitoria (N=71) e no *Campus* (N=85), não foram identificadas diferenças estatisticamente significativas nos domínios psicológico e profissional da QVT, bem como nos escores globais de estresse, indicando que tais dimensões se mantêm estáveis independentemente do ambiente de atuação, entretanto, revelou diferenças estatisticamente significativas em outros aspectos da qualidade de vida no trabalho e do estresse percebido.

Os resultados apontam que servidores da Reitoria relatam sentir-se mais frequentemente sobrecarregados e incapazes de superar as dificuldades diárias, além de maior cansaço ao final

da jornada de trabalho. Também demonstram maior percepção de conforto no ambiente de trabalho, realização profissional, relações interpessoais positivas e respeito por colegas e superiores. Na dimensão física/saúde, os servidores da Reitoria relatam maior impacto, o que pode indicar maior exigência ou desgaste físico relacionado ao trabalho.

Ainda, a Reitoria apresentou médias superiores tanto na dimensão pessoal quanto na avaliação global da Qualidade de Vida no Trabalho, sugerindo uma percepção geral mais positiva desses aspectos entre os trabalhadores do setor administrativo central.

Por outro lado, servidores do *Campus* relataram maior percepção de controle sobre a forma como administram seu tempo, indicando possivelmente uma rotina mais flexível ou autonomia na gestão das tarefas diárias.

Em resumo, os servidores da Reitoria tendem a relatar tanto desafios maiores relacionados à sobrecarga e ao cansaço quanto maior satisfação e valorização profissional, conforto, respeito e relações interpessoais positivas em comparação aos servidores do *campus*. Já os servidores dos *campus* percebem maior controle sobre o próprio tempo, o que pode estar associado a diferentes rotinas e exigências no ambiente de trabalho.

### 5.2.3.2 ANOVA entre diferentes Gêneros

Também foi realizada uma análise de variância (ANOVA) para comparar os escores de estresse entre diferentes gêneros. O teste revelou diferença estatisticamente significativa entre os grupos, indicando que o nível de estresse varia conforme o gênero dos respondentes. conforme tabela 10.

Tabela 10- Diferenças Significativas entre Gêneros

Item/ Domínio	Descrição	Média Masc. (1)	Média Fem. (2)	Sig (p<0,05)	Interpretação Prática
E4- Estresse Percebido	Sentiu-se nervoso/“estressado”	4,38	5,29	0,006	Mulheres sentem-se mais frequentemente estressadas
E6- Estresse Percebido	Consegue controlar como gasta seu tempo	3,29	3,71	0,050	Mulheres percebem mais controle sobre o tempo
Q12- Psicológico	Sentimento negativo interfere no trabalho	4,66	4,14	0,030	Homens percebem mais interferência de sentimentos negativos
Q16- Psicológico	Sente-se realizado com o trabalho que faz	4,90	4,75	0,013	Homens sentem-se mais realizados com o trabalho
Estresse	Escore total de estresse percebido	3,95	4,44	0,036	Mulheres percebem mais estresse no geral

Fonte: Elaborado pelo autor com base na pesquisa (2025).

A comparação entre servidores masculinos (N=58) e femininos (N=97), não foram identificadas diferenças estatisticamente significativas nos domínios físico, psicológico, pessoal, profissional e no escore global de qualidade de vida no trabalho (QVT), indicando que essas dimensões permaneceram estáveis entre homens e mulheres. Entretanto, a amostra revelou algumas diferenças estatisticamente significativas em outros itens das escalas de estresse percebido e qualidade de vida no trabalho desta.

Mulheres relataram sentir-se mais frequentemente nervosas e estressadas e apresentaram um escore global de estresse percebido significativamente maior, indicando níveis mais altos de estresse entre o público feminino. Curiosamente, também relataram maior percepção de controle sobre a maneira como gastam o próprio tempo, o que pode apontar para estratégias de *coping* diferenciadas ou uma maior consciência sobre a gestão do tempo (Chukwuemeka *et al.*, 2023).

Por outro lado, os homens perceberam mais frequentemente a interferência de sentimentos negativos, como tristeza e desânimo, no trabalho e relataram-se mais realizados com o trabalho desempenhado.

Esses resultados sugerem que, embora as mulheres estejam mais expostas ao estresse e aos sentimentos de nervosismo no ambiente de trabalho, também demonstram maior sensação de controle sobre o tempo. Já os homens, apesar de menor estresse geral, sentem-se mais realizados e reconhecem mais frequentemente o impacto de sentimentos negativos na rotina laboral. Essas nuances podem reforçar a importância de considerar o gênero na análise de fatores psicossociais e nas estratégias de promoção do bem-estar no trabalho.

### 5.2.3.3 ANOVA entre Profissão de Docentes e TAE

A análise de variância (ANOVA) para comparação dos escores de estresse entre as diferentes profissões também foi realizada, conforme resumo, demonstrado na Tabela 11 abaixo:

Tabela 11- Diferenças Significativas entre Docentes e Taes

Item/ Domínio	Descrição	Média Docente (1,0)	Média TAE (2,0)	Sig (p<0,05)	Interpretação Prática
E3- Estresse Percebido	Ficou triste por algo inesperado	5,22	4,47	0,038	Docentes sentem mais tristeza diante de imprevistos
E4- Estresse Percebido	Sentiu-se nervoso/“estressado”	5,46	4,77	0,034	Docentes sentem-se mais frequentemente estressados
E6- Estresse Percebido	Consegue controlar como gasta seu tempo	4,10	3,38	0,024	Docentes percebem mais controle sobre o próprio tempo
Q10- Saúde/ Físico	Conforto no ambiente de trabalho	3,88	4,60	0,017	Técnicos sentem-se mais confortáveis no ambiente de trabalho
Q16- Pessoal	Sente-se realizado com o trabalho que faz	4,39	4,91	0,038	Técnicos sentem-se mais realizados profissionalmente
Q20- Profissional	Conhecimento sobre todos os processos de trabalho	4,83	4,10	0,001	Docentes avaliam melhor seu conhecimento dos processos
Estresse	Escore total de estresse percebido	4,77	4,10	0,010	Docentes percebem mais estresse geral
Físico	Domínio físico/saúde (dimensão composta)	4,14	4,60	0,041	Técnicos relatam mais impacto físico/saúde

Fonte: Elaborado pelo autor com base na pesquisa (2025).

A comparação entre docentes (N=41) e técnicos administrativos em educação (TAE, N=115), não foram verificadas diferenças estatisticamente significativas nos domínios psicológico, pessoal, profissional e no escore global de qualidade de vida no trabalho (QVT), sugerindo estabilidade dessas dimensões entre as categorias funcionais, entretanto, revelou diferenças estatisticamente significativas em diversos outros itens das escalas de estresse percebido e qualidade de vida no trabalho.

Docentes apresentaram médias significativamente mais altas nos itens que investigam sentimento de tristeza diante de eventos inesperados, frequência de sentir-se nervoso ou estressado, percepção de controle sobre o próprio tempo e no escore total de estresse percebido. Além disso, docentes avaliaram de forma mais positiva seu conhecimento sobre todos os processos de trabalho, sugerindo maior domínio ou familiaridade com as atividades desempenhadas.

Por outro lado, os técnicos administrativos relataram médias superiores no conforto no ambiente de trabalho, realização profissional e domínio físico/saúde, indicando maior satisfação, conforto e percepção de bem-estar físico em relação aos docentes.

Esses resultados sugerem que, enquanto os docentes tendem a experimentar mais sentimentos de estresse, tristeza e sobrecarga, além de maior controle percebido sobre o próprio tempo e conhecimento técnico, os técnicos administrativos vivenciam mais conforto, realização

e saúde física em seus contextos de trabalho. Isso pode estar relacionado às diferentes naturezas, exigências e pressões das funções exercidas por cada grupo (Carneiro *et al.* 2021).

#### 5.2.3.4 ANOVA entre Tempo de Instituição e idade

Após, foi realizada também uma análise sobre o tempo de serviço na instituição e idade. A seguir, a tabela 12 demonstra a diferença significativa encontrada:

Tabela 12- Diferenças Significativas entre Tempo de serviço

Item/ Domínio	Descrição	Média até 10 anos	Média 11 anos ou mais	Sig (p<0,05)	Interpretação Prática
Q18- Pessoal	É respeitado por colegas/superiores	4,37	3,85	0,049	Mais respeito percebido entre os mais novos

Fonte: Elaborado pelo autor com base na pesquisa (2025).

A comparação entre servidores com até 10 anos de atuação na instituição (N = 59) e aqueles com 11 anos ou mais (N = 98) evidenciou uma diferença estatisticamente significativa quanto à percepção de respeito no ambiente de trabalho. O item Q18 (“Em que medida você é respeitado pelos seus colegas e superiores? ”) apresentou média superior entre os servidores com menor tempo de instituição, em comparação aos de maior tempo, sugerindo que os funcionários mais recentes podem perceber maior respeito no contexto laboral.

Para as demais variáveis e dimensões avaliadas, tanto para o tempo de instituição quanto para as faixas etárias, não foram identificadas diferenças estatisticamente significativas nos escores de estresse percebido, nos domínios físico, psicológico, pessoal, profissional e no escore global de qualidade de vida no trabalho (QVT), evidenciando a estabilidade desses construtos independentemente do tempo de serviço ou da idade dos servidores. Esse resultado também indica que, de maneira geral, o tempo de permanência na instituição pode não exercer influência expressiva sobre as demais percepções de estresse, qualidade de vida no trabalho (QVT) ou domínios específicos, excetuando-se a percepção de respeito interpessoal.

Os resultados das análises de variância (ANOVA) também demonstraram que tanto a idade quanto o tempo de serviço, quando considerados isoladamente, não apresentaram diferenças estatisticamente significativas nos níveis de estresse percebido, na QVT ou em seus respectivos domínios entre os grupos analisados. Em outras palavras, servidores mais jovens e mais experientes, assim como aqueles com menor ou maior tempo de serviço, relataram médias semelhantes nesses indicadores.

Por fim, destaca-se que, embora a literatura aponte que a senioridade pode conferir maior resiliência e favorecer o desenvolvimento de estratégias de enfrentamento (Hobfoll, 1989; Balassiano *et al.*, 2011), os dados do presente estudo não evidenciaram tal efeito de forma estatisticamente significativa nas análises comparativas diretas.

Em síntese, os dados obtidos de todas as análises ANOVA indicam a predominância de sintomas emocionais entre os servidores investigados. Tal achado corrobora evidências previamente relatadas por autores como Mark e Smith (2012), os quais destacam o impacto dos ambientes institucionais na saúde mental dos trabalhadores. Diante desse contexto, ressalta-se a necessidade de implementação de políticas institucionais que promovam o fortalecimento do suporte psicossocial, a capacitação dos servidores para o desenvolvimento de estratégias de enfrentamento (*coping*), a promoção da autonomia e a revisão de processos organizacionais, sobretudo no que tange ao corpo docente, que apresentou índices mais elevados de sintomas emocionais.

A adoção dessas medidas pode contribuir significativamente para a redução do risco de adoecimento mental, o incremento do bem-estar e da qualidade de vida no trabalho, beneficiando não apenas os servidores individualmente, mas também o desempenho institucional de forma geral (Da Silva *et al.*, 2024; Fernandes, 2024; Lima, 2019).

Cabe ressaltar, contudo, que os índices apresentados se referem a análises preliminares e não contemplam ainda os resultados advindos da análise fatorial confirmatória, que serão detalhados em capítulos subsequentes e devidamente sintetizados no capítulo destinado aos principais resultados. Destaca-se que eventuais efeitos de *moderação (como o tempo de serviço testado nesta pesquisa)*, frequentemente não capturados em análises comparativas diretas, podem tornar-se evidentes quando se explora a dinâmica das interações entre os construtos latentes (Hair Jr. *et al.*, 2019), justificando a necessidade de abordagens estatísticas mais robustas nos capítulos adiante.

### 5.3 ANÁLISE FATORIAL CONFIRMATÓRIA E VALIDAÇÃO DOS CONSTRUTOS

Para validar as relações entre os construtos utilizados nesta pesquisa, empregou-se a técnica de *análise fatorial confirmatória (AFC)*, conforme detalhado anteriormente no Capítulo 4. Essa técnica teve como objetivo verificar se os conjuntos de indicadores realmente mediam

o que se propunham segundo a teoria subjacente, buscando confirmar a existência de validade convergente e discriminante. Ademais, buscou-se assegurar que tais indicadores fossem consistentes unicamente com os construtos aos quais estavam associados, confirmando assim sua unidimensionalidade.

Sempre que necessário, foram realizadas reespecificações no modelo original da AFC. Tais ajustes visam aprimorar as definições operacionais, as relações entre indicadores ou a estrutura dos construtos envolvidos, de forma que os modelos fossem mais precisamente ajustados às variáveis utilizadas, refletindo melhor as relações teóricas previstas e atendendo aos requisitos fundamentais de unidimensionalidade, validade convergente e discriminante (Hair Jr. *et al.* 2019).

Complementarmente, calculou-se o *Alpha de Cronbach* para verificar a confiabilidade das medições e a consistência interna das escalas empregadas. Para que as medidas sejam consideradas adequadas, recomenda-se que os valores desse indicador sejam iguais ou superiores a 0,70 (Malhotra; Birks; Wills, 2020; Hair Jr. *et al.*, 2019).

Além disso, também se realizou uma análise da *Confiabilidade Composta*, conhecida igualmente como confiabilidade do construto. De acordo com Hair Jr. *et al.* (2019), valores entre 0,60 e 0,70 são considerados aceitáveis, desde que outras evidências robustas de validade estejam presentes. Em suma, mesmo que os valores obtidos estejam um pouco abaixo do ideal, ainda é possível considerar o modelo válido caso outros indicadores demonstrem, de forma consistente, que ele efetivamente mensura os construtos em questão.

### 5.3.1 Avaliação do Modelo Estrutural – Construto Estresse

O Construto Estresse compreendia seis variáveis, de acordo com a escala original proposta pela teoria. A Tabela 13 apresenta os indicadores de validade convergente, após ajustes realizados com base na análise fatorial confirmatória (AFC), inferior ao limiar mínimo de 0,50 (Hair jr. *et al.* 2019), A variância extraída (AVE) resultante foi de 0,491, valor considerado limítrofe, mas aceitável segundo Hair Jr. *et al.* (2019), especialmente quando acompanhada de bons níveis de confiabilidade composta (0,792) e Alpha de Cronbach (0,773), os quais atestam a consistência interna do construto.

A decisão pela exclusão das variáveis E02 e E05 foi fundamentada nas diretrizes de Hair Jr. *et al.* (2019), as quais recomendam a retirada de itens com cargas fatoriais inferiores a

0,50, desde que essa ação não comprometa a interpretação do construto e se mantenha, sempre que possível, ao menos três variáveis representativas. As cargas fatoriais dessas variáveis foram de 0,32 e 0,206, respectivamente, consideradas inadequadas para fins de validade convergente.

Além disso, foram aceitas as sugestões de índices de modificação fornecidas pelo software, com a correlação entre os erros ER3 e ER6. Essa modificação contribuiu significativamente para o aprimoramento do ajuste do modelo, elevando a variância extraída de 0,429 para 0,456. Comparativamente ao modelo inicial (com AVE de 0,341), os avanços são expressivos e indicam uma modelagem mais parcimoniosa e estatisticamente sólida. A confiabilidade composta atingiu 0,821 e o Alpha de Cronbach manteve-se em 0,773, reforçando a consistência interna do construto.

Tabela 13 - Construto Estresse- Validade Convergente

Dimensão	Variável	Carga Fatorial	Variância Extraída	Confiabilidade Composta	Alpha de Cronbach
ESTRESSE	E01	0,783	0,491	0,792	0,773
	E03	0,673			
	E04	0,73			
	E06	0,603			

Fonte: dados da pesquisa (2025).

A Tabela 13 exhibe os índices de ajuste obtidos após a estimação do modelo para o construto Estresse. Os indicadores confirmam a qualidade do ajuste, destacando-se os valores de GFI (0,999), NFI (0,996), TLI (1,013) e CFI (1,000), todos acima dos patamares recomendados de 0,90. A razão entre o qui-quadrado e os graus de liberdade ( $\chi^2/\text{gl}$ ) foi de 0,623, abaixo do limite de 5, e o RMSEA apresentou valor igual a zero, indicando um ajuste excelente.

Tabela 14 – Índices de Adequação – Estresse

Constructo	$\chi^2$	p	gl	$\chi^2/\text{gl} < 5$	GFI > 0,9	NFI > 0,9	TLI > 0,9	CFI > 0,9	RMSEA (0,05 a 0,08)
ESTRESSE	0,623	0,43	1	0,623	0,999	0,996	1,013	1	0

Fonte: dados da pesquisa (2025).

Dessa forma, os resultados confirmam que o modelo proposto para o construto Estresse apresentou elevada capacidade explicativa e robustez estatística, estando adequadamente ajustado aos dados empíricos da amostra. Tal estrutura valida o construto para as análises

estruturais subsequentes, garantindo que as interpretações inferidas a partir dele sejam fundamentadas em evidências estatísticas e teóricas consistentes.

### 5.3.2 Análise Fatorial Confirmatória do Construto Qualidade de Vida no Trabalho (QVT)

Como indicado anteriormente, o construto Qualidade de Vida no Trabalho é composto por quatro dimensões: Físico/Saúde; Psicológico; Profissional e Pessoal e, na sequência, será apresentada a análise de cada uma delas adiante.

No caso da QVT, não se apresentam índices de adequação, uma vez que estes já foram avaliados em cada dimensão de primeira ordem, conforme recomendam Hair Jr. *et al.* (2019). Assim, a validade do construto de segunda ordem decorre da consistência observada nos construtos de primeira ordem que o compõem.

#### 5.3.2.1 Dimensão Físico/Saúde

A Dimensão Físico/Saúde, era originalmente composto por quatro variáveis, conforme estabelecido na escala teórica adotada. A análise das cargas fatoriais revelou que a variável Q08 apresentou valor de 0,064, sendo, portanto, incompatível com os critérios mínimos de retenção ( $\geq 0,50$ ) (Hair Jr *et al.*, 2019). Sua exclusão, acompanhada da correlação entre os erros ER7 com ER10 e ER7 com ER9, produziu um ganho substancial nos índices de ajuste e melhoria da consistência interna do construto.

A variância extraída (AVE) aumentou de 0,424 para 0,438 após os ajustes, situando-se próxima ao ponto de corte mínimo (0,50), o que ainda é aceitável dentro de modelos com menor número de variáveis latentes (Hair Jr. *et al.*, 2019). A confiabilidade composta alcançou 0,700, e o *alpha* de Cronbach foi de 0,605, valores que atendem aos critérios mínimos em estágios iniciais de validação de escalas ou quando o número de indicadores é reduzido (Hair Jr. *et al.*, 2019), conforme a Tabela 15.

Tabela 15– Dimensão Físico/Saúde- Validade Convergente

Dimensão	Variável	Carga Fatorial	Variância Extraída	Confiabilidade Composta	Alpha de Cronbach
FÍSICO/SAÚDE	Q07	0,620	0,438	0,700	0,605
	Q09	0,702			
	Q10	0,660			

Fonte: dados da pesquisa (2024).

Diante desses resultados, conclui-se que a Dimensão Físico/Saúde apresenta estrutura fatorial válida, ajuste estatístico excelente e propriedades psicométricas adequadas, permitindo sua utilização segura nas análises estruturais subsequentes do modelo teórico.

### 5.3.2.2 Dimensão Psicológica

De forma semelhante, a Dimensão Psicológica era originalmente composta por quatro variáveis, conforme estabelecido na escala teórica adotada. A análise das cargas fatoriais revelou que a variável Q14 apresentou valor baixo de carga fatorial. Sua exclusão, acompanhada da correlação entre os erros ER11 com ER12 e ER13 com ER12, propostos pelo software produziu um ganho substancial nos índices de ajuste e melhoria da consistência interna do construto.

A variância média extraída (AVE) apresentou valores de 0,471 e, após os ajustes, diminuiu para 0,458. Apesar disso, optou-se pela manutenção do construto, uma vez que os índices de confiabilidade composta (0,716) e alfa de Cronbach (0,665) atingiram patamares considerados adequados para validação de escalas, melhores que sem os ajustes (Hair Jr. *et al.*, 2019). Assim, a decisão fundamentou-se no entendimento de que, embora a validade convergente apresenta limitações, a consistência interna dos itens permanece satisfatória, conforme a Tabela 16.

Tabela 16– Dimensão Psicológico- Validade Convergente

Dimensão	Variável	Carga Fatorial	Variância Extraída	Confiabilidade Composta	Alpha de Cronbach
PSICOLÓGICO	Q11	0,682	0,458	0,716	0,665
	Q12	0,736			
	Q13	0,605			

Fonte: dados da pesquisa (2025).

Diante desses resultados, conclui-se que a Dimensão Psicológico apresenta estrutura fatorial válida, ajuste estatístico excelente e propriedades psicométricas adequadas, permitindo sua utilização segura nas análises estruturais subsequentes do modelo teórico.

### 5.3.2.3 Dimensão Pessoal

Esta dimensão foi formada originalmente por quatro variáveis, sendo que a análise pelo *software* sugeriu a remoção de uma delas, a de número Q14 (0,477) e covariância entre Q22 e Q16 e Q17. Isso resultou na melhora da variância extraída de 0,369 para 0,426, confiabilidade composta para 0,690 e alpha de Cronbach de 0,764, atingindo validade convergente para a dimensão pessoal conforme a Tabela 17.

Tabela 17–Dimensão Pessoal- Validade Convergente

Dimensão	Variável	Carga Fatorial	Variância Extraída	Confiabilidade Composta	Alpha de Cronbach
PESSOAL	Q22	0,625	0,426	0,690	0,764
	Q16	0,679			
	Q17	0,653			

Fonte: dados da pesquisa (2025).

Observa-se que a Dimensão Pessoal apresentou estrutura fatorial válida, com ajuste estatístico excelente e propriedades psicométricas adequadas, legitimando sua utilização nas análises estruturais subsequentes do modelo teórico.

### 5.3.2.4 Dimensão Profissional

A dimensão Profissional foi inicialmente composta por quatro variáveis. A análise fatorial sugeriu a exclusão da variável Q19, que apresentou carga fatorial de 0,25, valor que estava abaixo do limiar recomendado (Hair Jr. *et al.*, 2019). Além disso, foi realizada a correlação dos resíduos entre Q18 e Q21, bem como entre Q20 e Q21. Essas modificações resultaram em um aumento da variância extraída (AVE) de 0,294 para 0,372, elevação da confiabilidade composta para 0,693 e alpha de Cronbach de 0,746, indicando melhora na consistência interna e validade convergente do construto, conforme apresentado na Tabela 18.

Tabela 18– Dimensão Profissional- Validade Convergente

Dimensão	Variável	Carga Fatorial	Variância Extraída	Confiabilidade Composta	Alpha de Cronbach
PROFISSIONAL	Q18	0,528	0,372	0,635	0,744
	Q20	0,723			
	Q21	0,560			

Fonte: dados da pesquisa (2025).

Os resultados indicam que a Dimensão Profissional apresenta uma estrutura fatorial consistente, com excelente ajuste estatístico e propriedades psicométricas satisfatórias. Tais evidências sustentam a validade do construto e respaldam sua utilização nas análises estruturais subsequentes do modelo teórico proposto.

### 5.3.2.5 QVT Geral

O modelo geral da Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) foi estimado com base em quatro dimensões latentes: Física, Profissional, Psicológica e Pessoal. Os índices de ajuste global do modelo são apresentados na Tabela 19.

Tabela 19– Índices de Adequação – QVT Geral

Dimensão	$\chi^2$	p	gl	$\chi^2/gl < 5$	GFI > 0,9	NFI > 0,9	TLI > 0,9	CFI > 0,9	RMSEA (0,05 a 0,08)
QVT: Geral	116,039	0		2,523	,890	,858	,866	,906	,099

Fonte: dados da pesquisa (2025).

Os resultados revelam que o modelo geral da Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) apresenta uma estrutura fatorial satisfatória, com indicadores de ajuste próximos aos valores de referência recomendados na literatura (Hair Jr. *et al.*, 2019). De modo geral, os resultados respaldam a adequação do modelo para uso em análises estruturais subsequentes, conferindo robustez às inferências sobre a QVT nesta amostra.

## 5.4 VALIDADE CONVERGENTE E VALIDADE DISCRIMINANTE

A validade convergente foi verificada separadamente para cada construto, por meio da análise das cargas fatoriais, da confiabilidade composta e da variância média extraída (AVE), conforme as recomendações de Fornell e Larcker (1981) e Hair Jr. *et al.* (2019). O critério estabelecido exige valores de confiabilidade composta superiores a 0,70 e AVE acima de 0,50 para indicar adequada convergência dos itens ao seu respectivo construto. Entretanto, ainda que em alguns casos a AVE tenha apresentado valores ligeiramente abaixo do ideal, como ocorre em parte dos estudos aplicados, optou-se pela manutenção do construto quando os índices de confiabilidade composta e alfa de Cronbach demonstraram boa consistência interna dos itens, alinhando-se à literatura (Hair Jr. *et al.*, 2019).

A validade discriminante foi testada segundo o critério de Fornell e Larcker (1981), que compara a raiz quadrada da AVE de cada construto com as correlações entre os construtos. Considera-se evidência de validade discriminante quando a AVE de cada construto é superior à variância compartilhada (quadrado das correlações), garantindo que os construtos avaliem conceitos distintos, conforme Malhotra, Birks e Wills (2017).

Os resultados na Tabela 20 mostram que a dimensão Psicológico apresenta variância extraída (0,385) inferior à variância compartilhada com o construto Pessoal (0,436) e a dimensão Pessoal, com variância extraída (0,426) também inferior à variância compartilhada com o construto Profissional (0,555).

Tabela 20 - Métricas da validade discriminante

	01	02	03	04	05
Estresse	<b>0,491</b>				
QVT-Físico	0,256	<b>0,438</b>			
QVT- Psicológico	0,203	0,355	<b>0,458</b>		
QVT- Pessoal	0,143	0,336	<b>0,436</b>	<b>0,426</b>	
QVT-Profissional	0,078	0,238	0,259	<b>0,555</b>	<b>0,372</b>

Fonte: dados da pesquisa (2025).

Tal resultado evidenciou a presença de inter-relações substanciais, bem como a possibilidade de sobreposição semântica entre os construtos em questão, fenômeno frequentemente associado a convergências teóricas e empíricas inerentes às dimensões avaliadas, de acordo com os critérios de Fornell e Larcker (1981). Assim, constata-se que os instrumentos utilizados na presente investigação apresentaram evidências robustas de validade convergente e discriminante, ressalvadas as limitações pontuais anteriormente expostas, que não comprometem o rigor do modelo como um todo, mas apontam para a necessidade de aprimoramentos metodológicos na mensuração de construtos correlatos (Brambilla, 2011). Importa ressaltar, ainda, que a literatura reconhece a incidência dessa limitação em estudos que abordam fenômenos de natureza multidimensional e subjetiva, como é o caso da Qualidade de Vida no Trabalho, recomendando, inclusive, maior aprofundamento analítico (Cunha, 2022; Limongi-França, 2004).

Diante disso, considerando que a validade discriminante pode não ter sido plenamente atendida em alguns casos, procedeu-se à aplicação de um teste complementar, conforme proposto por Bagozzi e Phillips (1982), com o objetivo de avaliar a robustez do modelo. Para tanto, os construtos foram testados em pares, a partir da comparação entre dois modelos alternativos: um com a correlação entre os construtos restrita (modelo fixo) e outro com a

correlação livre (modelo irrestrito). A diferença entre os valores de ajuste dos dois modelos foi obtida por subtração simples, sendo posteriormente submetida à análise de significância estatística. Os resultados desse procedimento encontram-se sintetizados na Tabela 21.

Tabela 21 - Métricas da validade discriminante

		Qui quadrado		Diferença	Sig diferença
		Modelo fixo	Modelo livre		
Estresse	QVT-Físico	42,442	19,552	22,89	0,000
Estresse	QVT-Psicológico	112,349	20,929	91,42	0,000
Estresse	QVT- Pessoal	155,654	21,295	134,359	0,000
Estresse	QVT-Profissional	144,503	31,871	112,632	0,000
Estresse	QVT (Geral)	420,177	229,763	190,414	0,000

Fonte: dados da pesquisa (2025).

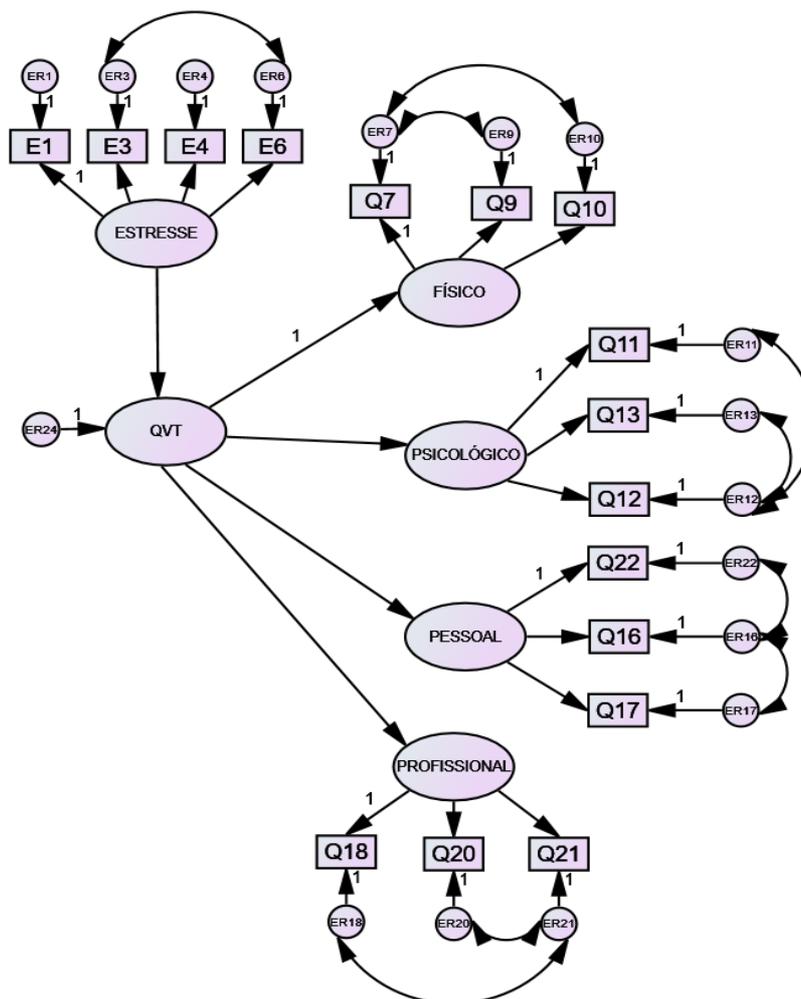
Em todas as comparações realizadas entre Estresse e as dimensões da QVT (Físico, Psicológico, Pessoal, Profissional e Geral), a diferença entre os qui-quadrados dos modelos foi estatisticamente significativa ( $p < 0,001$ ), evidenciando que forçar a correlação a 1 resulta em piora significativa do ajuste do modelo (Hair Jr. *et al*, 2019). Esse resultado confirma a existência de validade discriminante entre os construtos analisados, consistentes com Bagozzi e Phillips (1982). Assim, aponta que, apesar de o estresse e a qualidade de vida no trabalho apresentarem relações teóricas e empíricas, tratam-se de construtos independentes, cujos efeitos e determinantes devem ser analisados separadamente.

Destarte, pode-se afirmar que os instrumentos empregados na presente pesquisa demonstraram evidências consistentes de validade convergente e discriminante, excetuando-se as limitações pontuais supracitadas, que não comprometem o rigor do modelo como um todo (Hair Jr. *et al.*, 2019).

## 5.5 VALIDAÇÃO DO MODELO TEÓRICO E TESTE DE HIPÓTESES

A validação do modelo estrutural, correspondendo à etapa conclusiva da avaliação do modelo teórico, foi conduzida a partir da análise dos índices de ajuste, com o objetivo de aferir a adequação entre os dados empíricos e a estrutura teórica proposta. Adicionalmente, foram examinados os caminhos estruturais para a testagem das hipóteses delineadas, bem como os coeficientes de determinação ( $R^2$ ), os quais expressam a magnitude e a relevância das relações causais estabelecidas no modelo (Byrne, 2016; Kline, 2023). A Figura 12 apresenta o diagrama de caminhos do modelo teórico submetido à validação.

Figura 12- Diagramas de Caminhos



Fonte: Elaborado pelo autor com dados da pesquisa (2025).

### 5.5.1 Medidas de ajuste do modelo teórico

A validação do modelo teórico foi realizada por meio da análise comparativa entre as matrizes de covariância estimada e observada, obtidas através da técnica de estimação por Máxima Verossimilhança (MLE). Este procedimento possibilitou avaliar a compatibilidade entre os dados empíricos e a estrutura teórica subjacente, assegurando a adequação global do modelo proposto. Ademais, a análise dos índices de ajuste foi conduzida em nível de construto, permitindo a verificação individualizada da qualidade das relações teóricas estabelecidas em cada dimensão avaliada (Hair Jr. *et al.*, 2019; Byrne, 2016; Kline, 2023).

Para o aprimoramento do modelo estrutural, fez-se uso do *Modification Index* (MI), ferramenta que subsidia a inclusão de covariâncias entre os erros das variáveis observadas pertencentes a um mesmo construto. A aplicação dessas modificações foi guiada por critérios

rigorosos, assegurando que novas relações fossem incorporadas apenas quando respaldadas por fundamentos teóricos ou lógicos, o que resultou em melhorias significativas nos índices de ajuste do modelo (Arbuckle, 2013; Hox; Bechger, 1998).

Seguindo rigorosamente o protocolo metodológico estabelecido, e após um processo iterativo de inserção de covariâncias entre erros aliado à análise dos indicadores de ajuste por construto, os resultados obtidos encontram-se consolidados na Tabela 22:

Tabela 22 - Resultado das medidas do ajuste do modelo estrutural

<b>Categorias</b>	<b>Medidas de ajuste</b>	<b>Estresse</b>	<b>QVT – Físico/Saúde<sup>1</sup></b>	<b>QVT – Psicológico<sup>1</sup></b>	<b>QVT – Pessoal<sup>1</sup></b>	<b>QVT – Profissional<sup>1</sup></b>	<b>QVT-GERAL</b>
Absoluto	$\chi^2/\text{gl} < 5$	0,623	-	-	-	-	2,523
	GFI (> 0,9)	0,999	1,000	1,000	1,000	1,000	0,89
	AGFI (>0,9)	0,980	-	-	-	-	0,813
	RMSEA (0,05 a 0,08)	0	-	-	-	-	0,099
Incremental	IFI (>0,9)	1,002	1,000	1,000	1,000	1,000	0,909
	TLI (>0,9)	1,013	1,000	1,000	1,000	1,000	0,866
	NFI (>0,9)	0,996	1,000	1,000	1,000	1,000	0,858
Parcimonioso	CFI (>0,9)	1,000	1,000	1,000	1,000	1,000	0,906

<sup>1</sup> Modelos just-identificados: matriz de covariância observada perfeitamente reproduzida, impossibilitando o cálculo de CMIN/DF e RMSEA. Fonte: Elaborado pelo autor (2025).

Após a realização da análise estrutural, foram avaliadas as medidas de ajuste do modelo, cujos resultados encontram-se sintetizados na Tabela 23. Observa-se que os índices —  $\chi^2/\text{gl}$  (2,273), GFI (0,852), AGFI (0,785), RMSEA (0,09), IFI (0,89), TLI (0,856), NFI (0,819) e CFI (0,887) — situam-se em patamares considerados aceitáveis em ciências sociais aplicadas, sobretudo em estudos que envolvem modelos de maior complexidade e múltiplos construtos correlacionados (Hair Jr. *et al.*, 2019). Conforme recomendam Kline (2023) e Byrne (2016), valores de  $\chi^2/\text{gl}$  inferiores a 5 e de RMSEA até 0,10 podem ser admitidos, especialmente quando os índices incrementais (IFI, TLI, NFI e CFI) se aproximam do referencial de 0,90, como observado nesta pesquisa.

Embora alguns índices absolutos, como o GFI e o AGFI, apresentem valores ligeiramente inferiores ao limiar de 0,90, permanecem dentro da faixa de tolerância apontada para modelos que mensuram fenômenos complexos e multidimensionais (Hair Jr. *et al.*, 2019), tais como Qualidade de Vida no Trabalho e Estresse. Ressalta-se que a avaliação de construtos de natureza subjetiva e multifacetada, além de demandar maior rigor metodológico, frequentemente resulta em índices de ajuste aquém dos parâmetros ótimos, sem que isso

comprometa, de forma substantiva, a validade teórica e empírica do modelo (Hair Jr. *et al.*, 2019; Kline, 2023).

Diante disso, recomenda-se uma interpretação flexível e contextualizada dos resultados de ajuste, reconhecendo que, em pesquisas aplicadas, a obtenção de índices “marginalmente aceitáveis” é recorrente e não invalida a robustez analítica nem as contribuições do estudo para a compreensão dos fenômenos investigados (Kline, 2023; Hair Jr. *et al.*, 2019; Byrne, 2016). Na Tabela 23 estão os resultados destas medidas.

Tabela 23 - Resultado das medidas do ajuste do modelo estrutural

<b>Categorias</b>	<b>Medidas de ajuste</b>	<b>Resultado</b>
Absoluto	$\chi^2/df < 5$	2,273
	GFI (> 0,9)	0,852
	AGFI (>0,9)	0,785
	RMSEA (0,05 a 0,08)	0,09
Incremental	IFI (>0,9)	0,89
	TLI (>0,9)	0,856
	NFI (>0,9)	0,819
Parcimonioso	CFI (>0,9)	0,887

Fonte: Elaborado pelo autor (2025).

Hooper, Coughlan e Mullen (2008) observam que, embora os índices de ajuste frequentemente apontem para um bom enquadramento do modelo aos dados, eles nem sempre capturam todas as sutilezas do ajuste global, o que pode afetar a validade do modelo. Nessa perspectiva, defendem que a interpretação desses índices deve ser feita com flexibilidade, pois a adesão estrita aos valores de referência pode resultar em rejeição equivocadas de modelos teoricamente sólidos. Assim, recomenda-se que a modelagem estrutural mantenha seu foco na validação teórica, evitando decisões precipitadas baseadas apenas em critérios estatísticos.

### 5.5.2 Testes das hipóteses

Nesta etapa do estudo, foram avaliadas e testadas as hipóteses propostas no modelo inicial, com o objetivo de identificar quais relações entre os construtos apresentam significância estatística ( $p < 0,05$ ). Na Tabela 24 estão os resultados destas avaliações.

Tabela 24 - Resultados dos testes das hipóteses

Hipótese	Relação	Estimativa Não Padronizada	Erro Padrão	Estimativa Padronizada ( $\beta$ )	C.R. (t)	Significância (p)	Resultado
H1	Estresse ---> QVT	-0,265	0,68	-0,556	-3,896	***	Suportada

Fonte: dados provenientes da pesquisa (2025). Nota: Os asteriscos indicam o nível de significância estatística dos testes: \*\*\*  $p < 0,001$ ; \*\*  $p < 0,01$ ; \*  $p < 0,05$ .

A hipótese H1 constitui o núcleo central deste estudo, ao sintetizar a premissa de que o estresse percebido compromete de forma significativa a Qualidade de Vida no Trabalho (QVT). Os resultados confirmaram essa proposição, evidenciando uma relação estatisticamente significativa e negativa entre estresse e QVT. O coeficiente não padronizado da relação Estresse  $\rightarrow$  QVT foi de  $-0,265$  (S.E. =  $0,068$ ; C.R. =  $-3,896$ ;  $p < 0,001$ ), enquanto o coeficiente padronizado ( $\beta = -0,556$ ) revelou impacto de magnitude elevada, segundo os parâmetros de Cohen (1992). Esses valores indicam que, à medida que os níveis de estresse se intensificam, pode ocorrer uma redução expressiva da QVT, afetando diretamente o bem-estar dos servidores analisados.

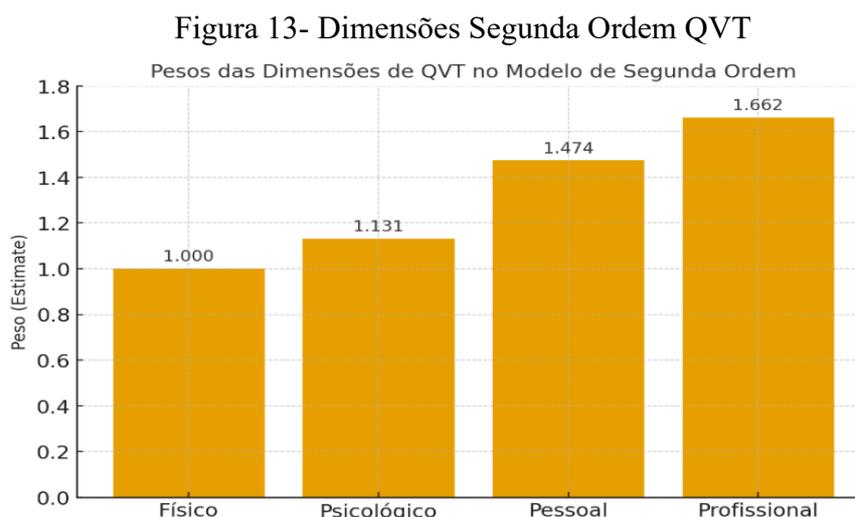
Esse resultado dialoga de forma direta com os pressupostos de Lazarus e Folkman (1984), que descrevem o estresse como um processo de avaliação cognitiva em que demandas externas podem ser percebidas como superiores aos recursos disponíveis para enfrentamento. Nessa lógica, quando o trabalhador identifica descompasso entre exigências e recursos, pode emergir a experiência de estresse, podendo comprometer dimensões emocionais, cognitivas e físicas, o que pode repercutir na percepção de qualidade de vida no trabalho. De forma convergente, Limongi-França (2004) ressalta que o estresse ocupacional pode ser um dos principais fatores de desgaste na saúde do trabalhador, interferindo tanto no desempenho quanto no equilíbrio psicossocial.

No contexto brasileiro, estudos recentes como os de Fernandes (2024) e Cordeiro, Figliuolo Uchôa e Da Silva (2023) apontam que o estresse pode se configurar como uma das variáveis importantes para a deterioração das condições de trabalho no setor público, podendo

afetar negativamente a satisfação, o engajamento e a motivação. Oliveira (2023) reforça esse entendimento ao demonstrar que ambientes organizacionais marcados por sobrecarga e falta de apoio institucional podem intensificar os efeitos nocivos do estresse sobre a QVT.

Em âmbito internacional, pesquisas como as de Shirom *et al.* (2008) e Ju *et al.* (2021) corroboram que altos níveis de estresse podem reduzir a satisfação e o engajamento, além de poder ampliar os riscos de adoecimento físico e mental. Mais recentemente, Rollnik-Sadowska *et al.* (2023) destacam a associação entre estresse crônico e esgotamento ocupacional, enquanto Qureshi e Tasneem (2024) reforçam a necessidade de políticas organizacionais de prevenção. Essas evidências convergem com as orientações da Organização Mundial da Saúde (WHO, 2010; 2022), que reconhece o manejo do estresse como dimensão estratégica para a promoção da saúde ocupacional e para a sustentabilidade institucional.

Portanto, a confirmação da H1 não apenas valida a estrutura teórica proposta, mas também pode fortalecer o debate sobre a centralidade do estresse como variável explicativa da QVT. Ao revelar a intensidade de seu efeito negativo sobre os servidores públicos, este estudo pode ampliar a compreensão do fenômeno no contexto da administração pública e pode reforçar a urgência de estratégias institucionais que privilegiem tanto a prevenção e o manejo do estresse quanto a valorização da saúde ocupacional como possível condição essencial para inovação, engajamento e sustentabilidade no serviço público.



Fonte: Elaborado pelo autor com dados da pesquisa (2025).

A figura 13 acima explica que além do impacto global sobre a QVT, a análise estrutural permitiu observar como esse efeito se distribui entre suas dimensões constitutivas. Nota-se que

a QVT é mais fortemente explicada pelas dimensões Profissional (peso = 1,662) e Pessoal (peso = 1,474), seguidas pela Psicológica (1,131) e Física (1,000). Isso pode indicar que os efeitos do estresse se manifestam de maneira particularmente intensa nas esferas relacionadas ao desempenho e às exigências do trabalho, bem como na vida pessoal e nas relações sociais dos servidores, comprometendo seu equilíbrio entre vida e trabalho.

Esse achado converge com a literatura nacional e internacional, que associa o estresse ocupacional a sobrecarga profissional, conflitos interpessoais, perda de motivação e declínio do bem-estar psicológico e físico (Lazarus; Folkman, 1984; Limongi-França, 2004; Shirom *et al.*, 2008; Fernandes, 2024; Oliveira, 2023; WHO, 2022). Dessa forma, a hipótese H1 não apenas confirma o efeito negativo do estresse sobre a QVT, mas também evidencia em quais domínios esse impacto se concentra com maior intensidade, o que pode ampliar a compreensão teórica e oferece subsídios mais específicos para a formulação de políticas institucionais de enfrentamento e promoção da saúde ocupacional.

### 5.5.3 Coeficientes de determinação

Com base nos coeficientes de determinação ( $R^2$ ), que representam as correlações múltiplas ao quadrado para cada variável dependente, é possível analisar a predição ou explicação de cada construto como variável dependente em relação às variáveis antecessoras, conforme o modelo teórico proposto (Hair Jr. *et al.*, 2019).

Na área de Ciências Sociais Aplicadas e Comportamentais, os parâmetros sugeridos para interpretação do  $R^2$  indicam que valores próximos a 2% correspondem a um efeito pequeno, valores iguais ou superiores a 13% indicam um efeito moderado, e valores iguais ou superiores a 26% representam um efeito grande (Cohen *et al.*, 2013) pois possui múltiplos fatores e fenômenos complexos. Assim, nesta etapa, torna-se importante avaliar o coeficiente de explicação do modelo ( $R^2$ ) para os construtos endógenos, a fim de compreender sua capacidade preditiva.

Nesta perspectiva, a Tabela 25 apresenta os resultados do coeficiente de determinação encontrado.

Tabela 25- Coeficientes de determinação do modelo

Variável dependente	Coeficiente de determinação ( $R^2$ )
Qualidade de Vida no Trabalho (QVT)	0,309

Fonte: dados provenientes da pesquisa (2025).

Tendo como base o resultado obtido, o efeito do estresse sobre a qualidade de vida no trabalho explica 30,9%, o que, mediante o recomendado por Cohen (1992), é de efeito grande, corroborando a importância do estresse na explicação da qualidade de vida no trabalho, mas também indicando a necessidade de investigar outros fatores que possam contribuir para a compreensão integral deste fenômeno.

## 5.6 ANÁLISE DO PAPEL MODERADOR DO TEMPO DE SERVIÇO NA RELAÇÃO ENTRE ESTRESSE E QVT

A análise do papel moderador do tempo de serviço na relação entre estresse percebido e qualidade de vida no trabalho (QVT) foi realizada por meio da análise multigrupo, utilizando *software* e seguindo as recomendações de Hair Jr. *et al.* (2019), para a modelagem de equações estruturais (SEM) e a avaliação de hipóteses de moderação. Inicialmente, a amostra foi segmentada em dois grupos de acordo com a mediana do tempo de serviço, uma estratégia sugerida por Hair Jr. *et al.* (2019), para garantir equilíbrio e robustez estatística nas comparações multigrupo. O primeiro grupo foi composto por servidores com 1 a 7 anos de atuação na instituição e o segundo grupo, por servidores com mais de 7 anos de serviço.

A estrutura do modelo teórico foi especificada com base nos princípios de validação de construtos propostos por Fornell e Larcker (1981), assegurando validade convergente e discriminante antes da análise multigrupo. No *software* AMOS®, procedeu-se à definição dos grupos a partir da variável tempo de serviço, de modo que o software estimasse os parâmetros estruturais de forma independente para cada subamostra. Em seguida, foram ajustados dois modelos principais, conforme orientações metodológicas de Byrne (2010) e Hair Jr. *et al.* (2019): o modelo restrito, em que os coeficientes de caminho entre estresse e QVT foram fixados como iguais entre os grupos (testando a hipótese nula de ausência de moderação), e o modelo livre, em que esses coeficientes foram estimados separadamente para cada grupo, o resultado está presente na tabela 26:

Tabela 26- Análise moderadora

Relation	Fix Model		Free Model		dif x2	sig	Beta not Stantardizet	
	x2	GL	x2	gl			Até 7 anos	Mais de 7 anos
Moderador Tempo de serviço → QVT	372,27	194	313,793	191	58,48	0	-0,402	-0,269

Fonte: Dados da pesquisa (2025), elaborado pelo autor.

A comparação dos modelos foi realizada por meio da diferença do qui-quadrado ( $\Delta\chi^2$ ) e dos graus de liberdade, procedimento padrão para análise multigrupo em SEM, segundo Byrne (2010). O resultado do teste ( $\Delta\chi^2 = 52,05$ ;  $p < 0,001$ ) indicou que o tempo de serviço exerce efeito moderador significativo na relação entre estresse e QVT. Os coeficientes betas não padronizados estimados para cada grupo evidenciaram essa diferença: servidores com menor tempo de serviço (1 a 7 anos) apresentaram um coeficiente beta de -0,402 (low), enquanto servidores com mais de 7 anos de serviço apresentaram beta de -0,269 (high). Portanto, o menor valor de beta para o grupo com maior tempo de serviço indica que o impacto do estresse sobre a QVT é significativamente reduzido entre os servidores mais experientes.

A interpretação desses resultados é fundamentada na Teoria da Conservação de Recursos de Hobfoll (1989), a qual argumenta que, ao longo do tempo, os indivíduos podem acumular recursos pessoais, sociais e organizacionais, favorecendo o desenvolvimento de estratégias de enfrentamento mais eficazes diante do estresse ocupacional. Cherniss (1989) ressalta que a experiência acumulada pode permitir aos trabalhadores desenvolverem mecanismos adaptativos de *coping*, podendo reduzir a percepção dos efeitos negativos do estresse. Estudos adicionais, como os de Balassiano, Tavares e Pimenta (2011), Shirom *et al.* (2008) e Ju *et al.* (2021), reforçam que a longevidade no trabalho pode contribuir para a construção de repertórios mais robustos de enfrentamento e para a diminuição do impacto do estresse na qualidade de vida.

Por outro lado, segundo esses autores, trabalhadores com menor tempo de serviço tendem a sentir mais fortemente os efeitos do estresse, tanto pela menor vivência institucional quanto pela falta de estratégias consolidadas de enfrentamento, evidenciando a necessidade de políticas institucionais voltadas para o acolhimento e o desenvolvimento de competências socioemocionais nesse grupo.

Em síntese, a aplicação da análise multigrupo, conforme orientações de Hair Jr. *et al.* (2019), Byrne (2010) e Fornell e Larcker (1981), possibilitou identificar nuances importantes da relação entre estresse e qualidade de vida no trabalho, confirmando o tempo de serviço como moderador desse processo. Essa abordagem metodológica fundamentada na literatura pode contribuir para a robustez dos achados e pode oferecer subsídios para a gestão estratégica de pessoas e para o desenvolvimento de políticas institucionais mais sensíveis às necessidades dos diferentes segmentos de servidores.

## 6 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Este capítulo traz primeiramente uma síntese dos principais resultados da pesquisa realizada. Em seguida, apresenta as contribuições deste estudo para a teoria e pesquisa, bem como para a prática organizacional. E, para finalizar este relatório, são discutidas as limitações da pesquisa e são apresentadas sugestões para investigações futuras.

Este trabalho apresenta alguns pontos fortes que merecem destaque. Em primeiro lugar, evidencia-se o rigor metodológico empregado, tanto na escolha de instrumentos validados nacional e internacionalmente para mensuração do estresse e da QVT, quanto na utilização de técnicas estatísticas robustas, como a modelagem de equações estruturais, análise de variância (ANOVA) e testes de confiabilidade e validade dos construtos. Esse rigor confere solidez aos achados e amplia sua credibilidade científica.

Em segundo lugar, ressalta-se a contribuição teórica, ao aprofundar a compreensão da relação entre estresse e QVT no contexto do serviço público federal, campo ainda pouco explorado na literatura nacional, especialmente no âmbito dos Institutos Federais. Por fim, destaca-se a contribuição prática, pois os resultados oferecem subsídios concretos para gestores públicos na formulação de políticas e estratégias de gestão de pessoas mais sensíveis às demandas psicossociais dos servidores, com potencial de promover ambientes de trabalho mais saudáveis, inovadores e sustentáveis.

### 6.1 SÍNTESE DOS PRINCIPAIS RESULTADOS

Assim, os resultados confirmam que pode haver uma relação significativa entre o estresse percebido e a Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) entre servidores do IFRS, nos setores da Reitoria e do *Campus* Bento Gonçalves. Este achado está alinhado à literatura, que aponta que altos níveis de estresse ocupacional podem impactar negativamente não apenas o bem-estar individual, mas também o desempenho coletivo, o clima organizacional e a sustentabilidade das instituições públicas (Fernandes, 2024; Cordeiro, Figliuolo Uchôa e Da Silva, 2023).

Com base no resultado obtido, verifica-se que o estresse pode explicar 31% da variância da qualidade de vida no trabalho, valor que, segundo os parâmetros sugeridos por Cohen (1992),

é classificado como um efeito grande. Esse achado pode indicar a relevância do estresse na explicação da qualidade de vida no trabalho, ao mesmo tempo em que pode evidenciar a necessidade de explorar outros fatores que possam contribuir para uma compreensão mais ampla e aprofundada desse fenômeno.

As análises da presente amostra mostraram que os servidores do Instituto Federal do Rio Grande do Sul (IFRS), tanto na Reitoria quanto no *Campus* Bento Gonçalves, apresentam uma maioria feminina (61,8%), com idade predominante entre 41 a 50 anos (42%) e alta escolarização, destacando-se que 63,5% possuem pós-graduação *stricto sensu* (mestrado ou doutorado). Em termos profissionais, 73,7% são técnicos administrativos e 26,3% são docentes, sendo que a maior parte dos servidores está vinculada ao *Campus* Bento Gonçalves (54,5%). Além disso, observa-se que 62,4% dos respondentes têm mais de 11 anos de serviço na instituição e a grande maioria (99,4%) ocupa cargos efetivos com carga horária semanal predominantemente de 40 horas (58,6%).

Verificou-se também que os servidores investigados apresentam percepções moderadas ou insatisfatórias em relação à Qualidade de Vida no Trabalho (QVT). Dentre os domínios avaliados, o psicológico obteve a média mais alta, destacando-se especialmente pelo orgulho profissional percebido pelos servidores, enquanto o domínio pessoal registrou a menor média, indicando dificuldades significativas nas relações interpessoais e no equilíbrio entre vida pessoal e profissional.

Além disso, o escore geral do estresse percebido foi elevado ( $M = 4,23$ ), revelando a presença de sintomas de estresse, especialmente relacionados a aspectos emocionais como nervosismo, tristeza e irritabilidade, possivelmente afetando negativamente as demais dimensões da QVT. Essa constatação reforça as evidências apontadas por Rollnik-Sadowska *et al.* (2023) e Jarman *et al.* (2014), destacando como a estrutura organizacional do setor público, caracterizada pela rigidez, múltiplas demandas e limitações orçamentárias, pode potencializar fatores de estresse com impactos diretos sobre a QVT.

A percepção do estresse e da QVT entre servidores também pode demonstrar que tais fatores podem ser modulados por aspectos organizacionais, contextuais e individuais, alinhando-se com os achados prévios de Boechat e Ferreira (2014) e Da Silva *et al.* (2024). Esses resultados indicam necessidade de intervenções institucionais voltadas à promoção do bem-estar emocional, melhoria do ambiente laboral e valorização dos servidores, especialmente nas dimensões relacionadas à autoestima, motivação e relacionamento interpessoal no contexto de trabalho.

A pesquisa revelou que os servidores públicos do Instituto Federal do Rio Grande do Sul (IFRS), lotados na Reitoria e no *Campus* Bento Gonçalves, apresentam níveis elevados de estresse. Utilizando uma escala *Likert* de 7 pontos, verificou-se que o item "Você tem se sentido nervoso e estressado" obteve a média mais alta ( $M = 4,97$ ;  $DP = 1,79$ ), seguido pelo item "Você tem ficado triste por causa de algo que aconteceu inesperadamente" ( $M = 4,67$ ;  $DP = 1,99$ ). Isso pode indicar que apresentam sentimentos como nervosismo, tristeza e irritabilidade. Conforme destacam Balassiano, Tavares e Pimenta (2011), Santarpiá *et al.* (2024), e Ferreira e Mendonça (2012), fatores emocionais relacionados à ambiguidade de papéis, rigidez hierárquica, conflitos interpessoais e ausência de suporte social podem intensificar o sofrimento emocional, podendo resultar em elevado estresse ocupacional.

Tais condições, segundo esses autores, podem frequentemente levar a manifestações de presenteísmo, redução do desempenho funcional e sintomas associados ao *burnout*, reforçando, portanto, a necessidade voltada ao suporte psicológico e emocional dos servidores, com vistas a mitigar esses fatores e tentar promover uma melhoria efetiva da qualidade do ambiente laboral.

Com base nos resultados encontrados, também se observou que os servidores técnicos administrativos reportaram níveis menos elevados de estresse percebido e QVT em comparação aos docentes, especialmente relacionados à sobrecarga de tarefas e múltiplas demandas, refletindo diferenças entre esses grupos profissionais. Esses achados corroboram os estudos de Guo, Wen e Zhu (2024), que destacam como a sobrecarga de responsabilidades pode afetar negativamente a saúde mental e a percepção de bem-estar no trabalho. O estresse vivenciado por técnicos administrativos e docentes pode mostrar-se distinto, refletindo as particularidades das funções e os estressores inerentes a cada categoria.

Pesquisas recentes indicam que, especialmente no período pós-pandemia, professores relataram altos níveis de estresse, podendo se frequentemente associados a demandas de trabalho, responsabilidades emocionais e pressões externas, como resultados de avaliações e expectativas institucionais e da sociedade (Cavallari *et al.*, 2024; Wink; Tomkunas; Larusso, 2024). Em contrapartida, as causas dos técnicos administrativos podem ser mais pontuais, o chamado "tecnoestresse", relacionado ao uso intensivo da nova tecnologia, sobrecarga informacional e multitarefa, fatores que podem contribuir para o esgotamento e o estresse crônico (Ficapal-Cusí *et al.*, 2025; Kaltenecker *et al.*, 2024).

No presente estudo, seguindo as orientações metodológicas de Hair Jr. *et al.* (2019), verificou-se que os escores globais de estresse percebido não apresentaram diferenças

estatisticamente significativas entre os servidores da Reitoria e do *Campus* Bento Gonçalves. Contudo, alguns itens específicos da escala de estresse revelaram diferenças significativas ( $p < 0,05$ ), indicando variações contextuais relevantes entre os grupos. Esses achados sugerem que as demandas e pressões características do ambiente acadêmico, conforme destacado por Carneiro *et al.* (2021), podem impactar pontualmente a experiência de estresse dos servidores do *campus*.

Por um lado, servidores da Reitoria, embora também enfrentem desafios relacionados à sobrecarga de trabalho e ao cansaço, relataram níveis mais elevados de satisfação e valorização profissional, além de avaliações mais positivas em relação ao conforto, ao respeito e às relações interpessoais no ambiente laboral. Por outro lado, entre os servidores do *campus*, observou-se uma percepção de maior controle sobre o próprio tempo, possivelmente relacionada à especificidade das rotinas e exigências de sua atuação, em consonância com o que sugerem Mortensen e Edmondson (2023), Ramos e Januário (2013) e De Assunção e Thomé (2023).

Tais resultados indicam que as diferenças estruturais e organizacionais entre a Reitoria e o *campus* influenciam de maneira diferenciada tanto os níveis de estresse quanto as dimensões da qualidade de vida no trabalho dos servidores, reforçando, assim, a necessidade de políticas institucionais sensíveis às particularidades de cada contexto (Cordeiro, Figliuolo Uchôa e Da Silva, 2023; Qureshi; Tasneem, 2024).

Em relação às diferenças por gênero, observou-se que mulheres relataram maiores níveis de estresse percebido e menor satisfação com a Qualidade de Vida no Trabalho (QVT). Esses resultados estão alinhados aos apontamentos de De Miranda e Vasconcelos (2022) e Boechat e Ferreira (2014), que identificaram que mulheres frequentemente podem apresentar uma maior suscetibilidade a estressores organizacionais, especialmente os relacionados à sobrecarga emocional e demandas familiares e profissionais simultâneas.

A literatura também destaca diferenças relevantes na experiência do estresse ocupacional, influenciadas por fatores como demandas profissionais, sistemas de apoio e características individuais: homens, de modo geral, relataram maior estresse diante de exigências quantitativas, enquanto as mulheres se mostram mais suscetíveis ao impacto de longas jornadas de trabalho (Heub; Schaller; Lange, 2024). Durante e após a pandemia de COVID-19, o estresse entre mulheres pode ter sido amplificado, sobretudo pela sobrecarga laboral mais família e pelo chamado estresse digital (Corrente *et al.*, 2024). Adicionalmente, elas relatam níveis mais elevados em função do conflito de papéis e da percepção de discriminação de gênero (Van Heerden *et al.*, 2024).

Fatores biológicos, como diferenças hormonais, também podem contribuir para respostas distintas ao estresse entre os gêneros (Hodes *et al.*, 2023). Para finalizar, em termos de autoavaliação, as mulheres tendem a perceber níveis mais altos de estresse e a avaliar seu desempenho de forma mais negativa em relação aos homens, mesmo quando apresentam resultados objetivos semelhantes (Reder *et al.*, 2023).

Outro ponto de destaque nos resultados foi o efeito moderador do tempo de serviço na relação entre estresse e Qualidade de Vida no Trabalho (QVT). Observou-se que servidores com maior tempo de atuação tendem a apresentar uma relação menos intensa entre o estresse percebido e a QVT, o que pode indicar maior resiliência emocional frente às pressões do ambiente laboral. Esse achado reforça os pressupostos da Teoria da Conservação de Recursos (COR), proposta por Hobfoll (1989), segundo a qual indivíduos com mais tempo de serviço podem acumular recursos pessoais e organizacionais que atuam como mecanismos de proteção diante de situações estressoras.

Além disso, vai ao encontro das considerações de Balassiano, Tavares e Pimenta (2011), que apontam que a experiência acumulada ao longo dos anos pode contribuir para o desenvolvimento de estratégias mais eficazes de enfrentamento do estresse. No entanto, é importante destacar que, embora a senioridade funcione como fator atenuante, ela não poderia eliminar totalmente os riscos relacionados ao adoecimento mental, como já advertido por Maslach, Schaufeli e Leiter (2001), que enfatizam a persistência de fatores de exaustão emocional mesmo entre trabalhadores experientes.

Esses achados podem ressaltar a importância de estratégias de gestão do estresse e promoção da qualidade de vida no trabalho (QVT) que sejam segmentadas e sensíveis às diferentes funções, gêneros e trajetórias profissionais. Além disso, reforçam a necessidade de políticas institucionais e programas de saúde mental que contemplem tanto servidores experientes quanto aqueles em início de carreira.

Em síntese, os resultados confirmam que o estresse percebido exerce influência negativa e significativa sobre a Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) dos servidores do IFRS. Além desse efeito global, as análises comparativas entre grupos revelaram diferenças relevantes: servidores com maior tempo de serviço tendem a apresentar níveis mais elevados de estresse e percepções mais baixas de QVT; diferenças também se manifestaram entre os profissionais lotados na Reitoria e no *Campus*, bem como entre categorias funcionais, evidenciando que a relação entre estresse e QVT não é homogênea, mas modulada por fatores contextuais e institucionais.

Nesse sentido, os dados obtidos confirmam que o estresse percebido pode constituir um fator importante para compreender a QVT no serviço público federal, cuja gestão pode ser pautada tanto em intervenções organizacionais quanto no reconhecimento das trajetórias individuais. Este trabalho, ao preencher uma lacuna empírica e teórica (Alvarenga *et al.*, 2024; Lopes; Silva, 2018; Ju *et al.*, 2021; Shirom *et al.*, 2008), pode oferecer subsídios para o aprimoramento das práticas institucionais e contribui para o desenvolvimento de ambientes de trabalho mais saudáveis, inovadores e sustentáveis no contexto da administração pública, abordados com mais profundidade nos tópicos seguintes.

## 6.2 CONTRIBUIÇÕES PARA A TEORIA E PESQUISA

O presente estudo pode representar um avanço para o campo da Administração Pública ao abordar de maneira integrada a relação entre estresse e Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) em servidores de Institutos Federais, especialmente na região Sul do Brasil, uma lacuna destacada por Lopes e Silva (2018). Diferenciando-se de investigações anteriores, esta dissertação pode inovar ao analisar não apenas o impacto do estresse percebido sobre a QVT, mas também ao explorar o papel moderador do tempo de serviço, aspecto ressaltado como pouco investigado na literatura (Ju *et al.*, 2021; Shirom *et al.*, 2008).

O trabalho pode também articular modelos clássicos de QVT, como os de Walton (1973), Nadler e Lawler (1983) e Westley (1979), com referenciais contemporâneos, a exemplo da Teoria da Conservação de Recursos (Hobfoll, 1989) e do modelo cognitivo-transacional do estresse (Lazarus; Folkman, 1984). Essa aproximação pode possibilitar compreender de maneira mais ampla como fatores institucionais, contextuais e individuais podem influenciar a saúde mental dos servidores públicos, ampliando o diálogo entre as bases históricas e as demandas atuais do setor.

Metodologicamente, a pesquisa se destaca pelo uso de instrumentos validados, como a Escala de Estresse Percebido (Luft *et al.*, 2007) e o QWLQ-78 (Cheremeta *et al.*, 2011), além da adoção de procedimentos rigorosos de análise fatorial confirmatória, modelagem de equações estruturais e análise multigrupo (Hair Jr. *et al.*, 2019; Byrne, 2016; Fornell; Larcker, 1981). Isso garante maior robustez aos resultados e amplia a confiabilidade das conclusões, ao mesmo tempo em que oferece um modelo metodológico referencial para futuras investigações.

O estudo também avança ao propor um modelo analítico capaz de examinar, de forma empírica, a influência de variáveis organizacionais, individuais, de gênero e de cargos e contextuais sobre a QVT, podendo permitir a formulação de hipóteses e a estruturação de pesquisas comparativas em diferentes contextos institucionais. Além disso, ao considerar o efeito moderador do tempo de serviço sobre a relação entre estresse e QVT, o modelo pode aprofundar a compreensão das condições sob as quais essas relações podem variar, evidenciando que o tempo de serviço pode intensificar ou amenizar o impacto do estresse na percepção de qualidade de vida no trabalho.

Ao aplicar e testar escalas reconhecidas em uma amostra específica de servidores públicos, o trabalho pode contribuir para a validação e adequação desses instrumentos ao contexto brasileiro, possibilitando sua replicação em outras realidades organizacionais. Além disso, a dissertação evidencia lacunas na literatura e a necessidade de abordagens integrativas que conectem bem-estar, inovação e sustentabilidade institucional (Alvarenga *et al.*, 2024).

Dessa forma, os resultados desta dissertação podem ampliar o escopo teórico e metodológico dos estudos sobre QVT e gestão de pessoas no setor público, fornecendo subsídios relevantes para o desenvolvimento de pesquisas futuras e para a formulação de políticas baseadas em evidências. O trabalho pode ainda reforçar a importância de agendas de pesquisa mais sensíveis às especificidades do serviço público brasileiro, podendo contribuir para o fortalecimento teórico da área e para o aprimoramento metodológico de investigações sobre os vínculos entre saúde mental, desempenho organizacional e inovação.

### 6.3 CONTRIBUIÇÕES PARA A PRÁTICA ORGANIZACIONAL

No campo prático, os resultados deste estudo podem evidenciar a implementação de políticas e práticas organizacionais voltadas à promoção da Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) e à prevenção do estresse. Dentre as principais recomendações, destacam-se a criação de programas de saúde mental, valorização dos servidores, fortalecimento das redes de apoio institucional, capacitação em estratégias de *coping* e o incentivo à participação ativa dos servidores na construção de ambientes mais saudáveis, conforme sugerem os trabalhos de Walton (1973), Nadler e Lawler (1983), Shirom *et al.* (2008), Grawitch, Ballard e Erb (2015) e Kiwi (2024).

A valorização dos servidores mais experientes, reconhecidos por maior resiliência diante dos estressores, pode revelar-se como estratégia inovadora de gestão, ao favorecer a transferência de conhecimento e o suporte aos novos servidores (Ju *et al.*, 2021; Balassiano, Tavares; Pimenta, 2011). Os achados desta dissertação, ao demonstrar que o tempo de serviço pode mitigar os efeitos negativos do estresse, como moderador, podem subsidiar a elaboração de políticas institucionais mais eficazes, em consonância com as exigências da Lei nº 14.681/2023 (Brasil, 2023a) e com as diretrizes nacionais de bem-estar dos servidores públicos (Brasil, 2013).

Além disso, a pesquisa pode oferecer subsídios para que o IFRS — e outras instituições públicas — desenvolvam ações concretas para melhorar o clima organizacional, promover ambientes colaborativos, investir em programas de reconhecimento, construir redes de escuta ativa e fortalecer mecanismos de apoio psicossocial. Os fatores psicossociais identificados como mais impactantes ao bem-estar dos servidores na presente pesquisa incluem o estresse decorrente de demandas excessivas, pressões institucionais, falta de reconhecimento, conflitos interpessoais e ausência de apoio organizacional, em linha com o que destacam Balassiano, Tavares e Pimenta (2011); Shirom *et al.* (2008); Hobfoll, (1989); Lazarus e Folkman (1984) e Walton (1973).

Ao revelar as especificidades de servidores técnico-administrativos e docentes, bem como as distinções entre unidades organizacionais, o estudo pode contribuir para a personalização das políticas de Qualidade de Vida no Trabalho (QVT), evitando abordagens genéricas e promovendo maior aderência das práticas à realidade institucional (Fernandes, 2024; Ribeiro *et al.*, 2022). A pesquisa também reforça a importância de consolidar uma cultura organizacional baseada no cuidado, na participação e na corresponsabilidade, princípios para ambientes laborais inovadores, sustentáveis e comprometidos com o desenvolvimento humano (Qureshi; Tasneem, 2024; Da Silva e Cova, 2024; Fernandes, 2024; Krekel; Ward; De Neve, 2019 e Brown; Duguid, 1991).

Por fim, ao disponibilizar um modelo analítico validado para o contexto dos Institutos Federais, este estudo pode servir de inspiração para que outras instituições públicas adotem práticas de gestão mais humanizadas e baseadas em evidências científicas. A incorporação de ações voltadas à saúde mental e à Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) na estratégia institucional reforça a sustentabilidade organizacional e a qualidade dos serviços prestados à sociedade, valorizando o papel do servidor público e contribuindo para ambientes de trabalho mais justos, inovadores e comprometidos com a responsabilidade social (Fernandes, 2024;

Qureshi; Tasneem, 2024; ; Da Silva e Cova, 2024; Cordeiro, Figliuolo Uchôa e Da Silva, 2023; Havermans *et al.*, 2018; Darçin, 2016).

#### 6.4 LIMITAÇÕES DO ESTUDO E SUGESTÕES PARA PESQUISAS FUTURAS

Embora este estudo tenha buscado contribuir significativamente para a compreensão da relação entre o estresse e a Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) no contexto de uma instituição pública federal de ensino, é importante reconhecer algumas limitações inerentes à sua concepção e execução. A delimitação da amostra aos servidores técnico-administrativos e docentes em cargos administrativos da Reitoria e do *Campus* Bento Gonçalves do IFRS restringe a generalização dos resultados para outras unidades da instituição, demais regiões do país ou outras categorias do serviço público, cujas dinâmicas organizacionais, culturais e estruturais podem diferir substancialmente.

Além disso, o delineamento transversal adotado nesta pesquisa — com coleta de dados realizada em um único momento — limita a possibilidade de inferência de relações de causalidade, restringindo-se à identificação de associações entre as variáveis analisadas no aqui-agora. Além disso, cabe observar que, mesmo apresentando bons índices de confiabilidade e validade, diferenças culturais, regionais ou organizacionais decorrentes da amostra podem interferir na compreensão dos itens pelos respondentes, limitando a comparabilidade dos resultados com outros contextos (King *et al.*, 2004). Ainda, instrumentos padronizados podem não captar todas as nuances de fenômenos complexos, uma vez que sintetizam construtos amplos em um número restrito de itens (Eekhout; Weber; Van Buuren, 2024).

No que se refere às limitações dos instrumentos utilizados, destaca-se que, embora tenham sido empregados instrumentos amplamente validados nacional e internacionalmente para mensuração do estresse percebido (Luft *et al.*, 2007; Cohen, Kamarck e Mermelstein, 1983) e da qualidade de vida no trabalho (Cheremeta *et al.*, 2011; Martins, Cruz e Dellalibera-Joviliano, 2024), essas escalas apresentam restrições inerentes ao método de autorreporte. Tais limitações incluem a possibilidade de viés de desejabilidade social e subjetividade nas respostas (Grimmond, Brown e Hawkins, 2025; Nederhof, 1985; Bradburn *et al.*, 1978), o que pode não refletir integralmente o contexto real dos participantes. Além disso, outros fatores externos, que não foram controlados nesta pesquisa — como mudanças institucionais, aspectos individuais de personalidade (ex.: neuroticismo), problemas familiares, conjuntura econômica e políticas

públicas vigentes no período de coleta — também podem ter influenciado os resultados obtidos (Fleck *et al.*, 1999).

A confirmação do efeito moderador do tempo de serviço também na relação entre estresse e QVT sugere que futuras pesquisas podem aprofundar a análise de variáveis relacionadas à trajetória e à experiência profissional, um campo ainda pouco explorado (Ramakrishnan *et al.*, 2024; Silva, 2022; Borst; Blom, 2022). Além disso, foi realizada uma análise de variância (ANOVA) para comparar os escores de estresse entre diferentes profissões e gêneros, a qual evidenciou que a profissão docente e o gênero mulheres apresentam médias mais elevadas de estresse em comparação a técnicos administrativos e homens. Esses resultados reforçam a necessidade de investigações futuras também direcionadas a essas especificidades.

Nesse sentido, recomenda-se que estudos subsequentes busquem explorar qualitativamente os motivos que explicam tais diferenças, por meio de entrevistas em profundidade ou grupos focais, de modo a captar percepções e experiências não acessíveis apenas pelos questionários. De igual forma, análises quantitativas de caráter explicativo — como modelagens alternativas ou comparações multivariadas — poderiam complementar a compreensão dos resultados e ampliar a robustez das evidências encontradas.

Os resultados referentes aos desvios-padrão sugerem caminhos relevantes para pesquisas futuras. No Estresse, a maior dispersão observada em itens como E3 e E5 aponta para percepções heterogêneas entre os servidores, indicando que o fenômeno pode estar condicionado a variáveis individuais e contextuais. Futuros estudos podem adotar análises multigrupo, considerando tempo de serviço, categoria funcional ou gênero, em linha com a abordagem de Lazarus e Folkman (1984), que enfatizam a interação entre demandas ambientais e recursos individuais, e com Rollnik-Sadowska *et al.* (2023), que destacam especificidades do estresse no setor público.

Já na QVT, a homogeneidade encontrada em itens como Q9 e Q15 sugere a pertinência de pesquisas qualitativas que aprofundem as razões desse consenso, avaliando se ele decorre de percepções positivas compartilhadas ou de uma possível acomodação coletiva. Essa proposta dialoga com os modelos clássicos de Walton (1973) e Westley (1979), que apontam a importância de dimensões institucionais como segurança, relações interpessoais e condições organizacionais para a formação de percepções mais uniformes. Assim, futuras investigações poderiam integrar metodologias mistas, ampliando a compreensão dos fatores que geram tanto a heterogeneidade observada no estresse quanto a homogeneidade na QVT.

Ainda, para pesquisas futuras, a adoção de metodologias mistas, que combinam questionários estruturados com técnicas qualitativas, como entrevistas em profundidade, grupos focais ou análise de narrativas, a fim de captar percepções, experiências e significados mais abrangentes (Creswell; Clark, 2017). Tais abordagens podem revelar nuances contextuais e fatores emergentes não previstos nos instrumentos quantitativos, contribuindo para uma visão mais ampla dos determinantes do estresse e da qualidade de vida no trabalho. Além disso, recomenda-se em futuros estudos a realização de longitudinais e de natureza participativa, bem como a inclusão de variáveis contextuais — como estilo de liderança, suporte social, cultura institucional e políticas de apoio — de modo a enriquecer a análise dos fatores que impactam a saúde mental e a qualidade de vida dos servidores públicos, possibilitando análises mais robustas sobre relações causais.

Assim, se ampliem também o escopo da investigação para outros *campi* do IFRS e demais instituições públicas, incluindo diferentes regiões do país e categorias de servidores para avaliarem a eficácia de políticas institucionais e intervenções específicas, como programas de promoção da saúde mental e gestão participativa, de modo a contribuir para o desenvolvimento de ambientes de trabalho mais saudáveis, inovadores e alinhados às exigências contemporâneas do setor público.

Em síntese, embora este estudo tenha buscado contribuir para a compreensão da relação entre estresse percebido e Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) em servidores de uma instituição pública federal de ensino, é importante reconhecer algumas limitações. A primeira refere-se à delimitação da amostra a apenas dois setores da instituição (Reitoria e *Campus* Bento Gonçalves), o que restringe a generalização dos resultados para outros contextos do serviço público. Além disso, embora os dados permitam identificar associações estatisticamente significativas entre estresse e QVT, não é possível inferir com precisão os motivos que explicam tais relações, uma vez que fatores causais específicos — como estilo de gestão, clima organizacional ou características individuais — não foram diretamente mensurados no modelo. Assim, os resultados devem ser interpretados como indicativos de tendências e associações, e não como explicações definitivas das causas observadas.

Outra limitação decorre da modelagem adotada para a QVT como construto de segunda ordem. Essa decisão permitiu a análise integrada das quatro dimensões — físico/saúde, psicológico, pessoal e profissional —, mas pode ter reduzido a visibilidade de diferenças específicas entre elas. Nesse sentido, estudos futuros poderiam considerar a análise de cada dimensão de forma isolada, como um modelo alternativo, a fim de identificar com maior

precisão quais domínios apresentam maior sensibilidade ao estresse percebido. Essa abordagem poderia ampliar a compreensão dos resultados e oferecer subsídios ainda mais direcionados para a formulação de políticas organizacionais.

## REFERÊNCIAS

AFIFI, Abdelmonem *et al.* **Practical multivariate analysis**. 6 ed. Nova Iorque: Chapman and Hall/CRC, 2019. 434 p.

AGUIAR, N. G. de; CARVALHO, E. T. de; GOMES, A. Study on the quality of life at work at the Federal Institute of Mato Grosso - Campus Pontes e Lacerda-MT. **Research, Society and Development**, [S. l.], v. 8, n. 6, p. e44861072, 2019. DOI: 10.33448/rsd-v8i6.1072. Disponível em: <https://rsdjournal.org/index.php/rsd/article/view/1072>. Acesso em: 01 maio 2025.

AHMAD, Rohana *et al.* Stress among staff in public service organizations: Mapping the relationship between team conflict, personality, and job demands towards job stress. **International Journal of Advanced and Applied Sciences**, v. 9, n. 12, p. 2022, 2022. Disponível em: <https://doi.org/10.21833/ijaas.2022.12.019> . Acesso em: 28 abr. 2025.

ALAHIANE, Latifa *et al.* Factors associated with recognition at work among nurses and the impact of recognition at work on health-related quality of life, job satisfaction and psychological health: a single-centre, cross-sectional study in Morocco. **BMJ open**, v. 13, n. 5, p. e051933, 2023. Disponível em: <https://doi.org/10.21833/ijaas.2022.12.019>. Acesso em: 28 abr. 2025.

ALI, Aisha J. *et al.* Four lenses on people management in the public sector: An evidence review and synthesis. **Oxford Review of Economic Policy**, v. 37, n. 2, p. 335-366, 2021. Disponível em: <https://doi.org/10.1093/oxrep/grab003> Acesso em: 01 maio 2025.

ALVARENGA, Mariana *et al.* Proposal for a model integrating sustainability and social innovation in higher education institutions. **International Journal of Sustainability in Higher Education**, v. 25, n. 4, p. 728-743, 2024. Disponível em: <https://doi.org/10.1108/IJSHE-07-2021-0301>. Acesso em: 11 jun 2025.

ALVES, Cinthya Rafaela Araújo; CORREIA, Ana Maria Magalhães; DA SILVA, Armstrong Martins. Qualidade de vida no trabalho (QVT): um estudo em uma instituição federal de ensino superior. **Revista Gestão Universitária na América Latina-GUAL**, p. 205-227, 2019. Disponível em: <https://doi.org/10.5007/1983-4535.2019v12n1p205>. Acesso em: 28 abr. 2025.

AMARAL, Mara Regina Pombo. **Estresse no trabalho e fatores associados em Técnicos Administrativos em Educação**. 2023. Dissertação (Mestrado em Saúde Pública). Faculdade de Medicina. Universidade Federal do Rio Grande (FAMED). Disponível em: <https://sistemas.furg.br/sistemas/sab/arquivos/bdtd/0000015902.pdf>. Acesso em 22 maio 2025.

ANTONELLO, Claudia Simone; GODOY, Arilda Schmidt. Uma agenda brasileira para os estudos em aprendizagem organizacional. **Revista de Administração de Empresas**, v. 49, p. 266-281, 2009. Disponível em:

<https://www.scielo.br/j/rae/a/LSYM8GgDyRbptThgKXkG47y/abstract/?lang=en> . Acesso em: 24 abr. 2025.

ARBUCKLE, J. L. **IBM® SPSS® Amos™ 22: user's guide**. Chicago: SPSS, 2013.

ARCINIEGA, Luis M. *et al.* Cross-cultural validation of the work values scale evat using multi-group confirmatory factor analysis and confirmatory multidimensional scaling. **The Spanish journal of psychology**, v. 12, n. 2, p. 767-772, 2009. Disponível em:

<https://doi.org/10.1017/S1138741600002134>. Acesso em: 28 abr. 2025.

ARNOLD, Peri E. The Foundation of Merit: Public Service in American Democracy. By Patricia Wallace Ingraham. Baltimore: Johns Hopkins University Press, 1995. 170p. 14.95 paper. **American Political Science Review**, v. 90, n. 3, p. 652-653, 1996. Disponível em:

<https://journals.sagepub.com/doi/10.1177/0020852303694007>. Acesso em: 22 maio 2025.

ASSIS, Cristina Ferreira; MONTEIRO, Rhadson. Metodologias qualitativas e quadros de referência para a pesquisa em ciências humanas e sociais aplicadas. **Jures**, v. 16, n. 29, p. 1-28, 2023. Disponível em:

<https://estacio.periodicoscientificos.com.br/index.php/juresvitoria/article/view/1993>. Acesso em: 28 abr. 2025.

ATARÃO, Cândido Mariano Honeide de Almeida. **Política de Saúde e Qualidade de Vida em um Instituto Federal**. 2020. 16p Dissertação (Especialização em Gestão Pública) IFSC. 2020. Disponível em:

[https://repositorio.ifsc.edu.br/bitstream/handle/123456789/1436/C%C3%A2ndidoAtar%C3%A3o\\_11-12\\_VersaoFINAL.pdf](https://repositorio.ifsc.edu.br/bitstream/handle/123456789/1436/C%C3%A2ndidoAtar%C3%A3o_11-12_VersaoFINAL.pdf). Acesso em: 18 out. 2023.

AZEVEDO, Cecília. Guerra à pobreza: EUA, 1964. **Revista de História**, n. 153, p. 305-323, 2005. Disponível em: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=285022042011>. Acesso em: 28 abr. 2025.

BABAPOUR, Ali-Reza; GAHASSAB-MOZAFFARI, Nasrin; FATHNEZHAD-KAZEMI, Azita. Nurses' job stress and its impact on quality of life and caring behaviors: a cross-sectional study. **BMC nursing**, v. 21, n. 1, p. 75, 2022. Disponível em:

<https://doi.org/10.1186/s12912-022-00852-y> . Acesso em: 28 abr. 2025.

BAGOZZI, Richard P.; PHILLIPS, Lynn W. Representing and testing organizational theories: a holistic construal. **Administrative Science Quarterly**, p. 459-489, 1982.

Disponível em: <https://doi.org/10.2307/2392322>. Acesso em: 05 jul 2025.

BALASSIANO, M.; TAVARES, E.; PIMENTA, R. da C. Estresse ocupacional na administração pública brasileira: quais os fatores impactantes?. **Revista de Administração Pública**, Rio de Janeiro, v. 45, n. 3, p. 751 a 774, 2011. Disponível em: <https://periodicos.fgv.br/rap/article/view/7014>. Acesso em: 28 abr. 2025.

BARBI, Karina Borgonovi Silva. **Fatores de proteção para a saúde mental do trabalhador: efeitos de um trabalho decente e com significado**. 2024. Tese (Doutorado em Psicologia) – PUC- Campinas, Campinas, 2024. Disponível em: <https://repositorio.sis.puc-campinas.edu.br/handle/123456789/17271>. Acesso em: 28 abr. 2025.

BARNETT, V. **Outliers in statistical data**. 3. ed. Nova Jersey: Ed. John Wiley & Sons, 1994. 604 p.

BATISTA, Jonatan S.; GONDIM, Sônia MG; MAGALHÃES, Mauro O. Relação entre inteligência emocional, congruência e satisfação intrínseca no trabalho. **RAM. Revista de Administração Mackenzie**, v. 23, p. eRAMG220152, 2022. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/1678-6971/eRAMG220152.pt>. Acesso em: 28 abr. 2025.

BEER, Michael; NOHRIA, Nitin. Cracking the code of change. **Harvard business review**, v. 78, n. 3, p. 133-141, 2000. Disponível em: <http://www.companyrestructure.com.au/pdf/Cracking%20the%20code%20of%20change.pdf>. Acesso em: 28 abr. 2025.

BERRY, Sarah; TROCHMANN, Maren B.; MILLESEN, Judith L. Putting the humanity back into public human resources management: A narrative inquiry analysis of public service in the time of COVID-19. **Review of Public Personnel Administration**, v. 44, n. 1, p. 8-31, 2024. Disponível em: <https://doi.org/10.1177/0734371X211069656>. Acesso em: 28 abr. 2025.

BERTERO, C. O. Algumas observações sobre a obra de G. Elton Mayo. **Revista de Administração de Empresas**, v. 8, n. 27, p. 73–95, abr. 1968. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/S0034-75901968000200003>. Acesso em: 28 abr. 2025.

BEZERRA, Josierton Cruz *et al.* Workers' health in brazil: Accidents recorded by social security from 2008 to 2014. **Revista Brasileira de Enfermagem**, v. 73, n. 6, p. e20180892, 2020. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/0034-7167-2018-0892>. Acesso em: 28 abr. 2025.

BICHETT, Miria; VARGAS, Sandra Martins Lohn. Fatores influenciadores na satisfação e motivação ao trabalho no setor público municipal. **Desafio Online**, v. 9, n. 1, 2021. Disponível em: <https://desafioonline.ufms.br/index.php/deson/article/view/10195>. Acesso em: 18 ago. 2023.

BILLETT, Stephen; TROTH, Ashlea; YAN, Hongmin. Elaborating the relations amongst workers' learning, innovations and well-being. **Vocations and learning**, v. 17, n. 1, p. 123-

142, 2024. Disponível em: <https://doi.org/10.1007/s12186-023-09336-9>. Acesso em: 01 maio 2025.

BOAS, Ana Alice Vilas *et al.* Indicadores de qualidade de vida no trabalho de docentes de instituições federais de ensino superior das regiões Sudeste, Centro-Oeste e Distrito Federal. **Brazilian Applied Science Review**, v. 2, n. 1, p. 19-51, 2018. Disponível em: <https://doi.org/10.34115/basr.v2i1.268>. Acesso em: 28 abr. 2025.

BOECHAT, Maria Áurea Maciel; FERREIRA, Maria Cristina. Preditores individuais e organizacionais do burnout em servidores públicos federais. **Psicologia, Saúde e Doenças**, v. 15, n. 3, 2014. Disponível em: <https://www.google.com/url?q=https://www.redalyc.org/pdf/362/36232744013.pdf&sa=D&source=docs&ust=1745884243641875&usg=AOvVaw224ZiRu4u7i2So8duNa7OJ>. Acesso em: 28 abr. 2025.

BORST, Rick T.; BLOM, Rutger. Stressed out public servants? Testing the stress appraisal of psychological and emotional stressors on stress reactions through psychological capital. **International Journal of Public Sector Management**, v. 35, n. 2, p. 113-132, 2022. Disponível em: <https://doi.org/10.1108/IJPSM-02-2021-0030>. Acesso em: 28 abr. 2025.

BOUZADA, Deisyane Fumian. Prevalence of occupational stress in servants of a federal university. **Revista Brasileira de Medicina do Trabalho**, v. 21, n. 1, 2023. Disponível em: <https://doi.org/10.47626/1679-4435-2023-829>. Acesso em: 28 abr. 2025.

BRADBURN, Norman M. *et al.* Question threat and response bias. *Public opinion quarterly*, v. 42, n. 2, p. 221-234, 1978. Disponível em: <https://doi.org/10.1086/268444>. Acesso em: 11 jun 2025.

BRANDÃO, Julius Christie de Araújo. **Organização do trabalho e mobilização subjetiva: entre o prescrito e o real do trabalho dos assistentes em administração de uma IFES**. 2018. Dissertação (Mestrado em Gestão Pública). Universidade Federal de Pernambuco. Disponível em: <https://repositorio.ufpe.br/handle/123456789/32004>. Acesso em: 28 abr. 2025.

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. Disponível em: <https://doi.org/10.1097/MEJ.000000000000194>. Acesso em: 09 maio 2025.

BRASIL. **Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943**. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. 1943. Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto-lei/De15452.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/De15452.htm). Acesso em: 03 abr. 2024.

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/constituicao/constituicao.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm). Acesso em: 03 abr. 2024.

BRASIL. **Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990**. Dispõe sobre o regime jurídico dos servidores públicos civis da União, das autarquias e das fundações públicas. 1990. Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/18112cons.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/18112cons.htm). Acesso em: 03 abr. 2024.

BRASIL. **Portaria nº 1.339, de 18 de novembro de 1999**. Delega ao Sistema Único de Saúde - SUS a revisão periódica da listagem oficial de doenças originadas no processo de trabalho. 1999. Disponível em: [https://bvsmms.saude.gov.br/bvs/saudelegis/gm/1999/prt1339\\_18\\_11\\_1999.html](https://bvsmms.saude.gov.br/bvs/saudelegis/gm/1999/prt1339_18_11_1999.html). Acesso em: 21 maio 2024.

BRASIL. **Decreto nº 7.602, de 7 de novembro de 2011**. Dispõe sobre a Política Nacional de Segurança e Saúde no Trabalho – PNSST. 2011. Disponível em: <https://www.gov.br/trabalho-e-emprego/pt-br/assuntos/inspecao-do-trabalho/escola/e-biblioteca/politica-nacional-de-seguranca-e-saude-no-trabalho-pnsst.pdf>. Acesso em: 21 maio 2024.

BRASIL. Conselho Nacional de Saúde. **Resolução nº 466, de 12 de dezembro de 2012**. Aprova as diretrizes e normas regulamentadoras de pesquisas envolvendo seres humanos. Brasília, DF: CNS, 2012. Disponível em: <https://conselho.saude.gov.br/resolucoes/2012/Reso466.pdf>. Acesso em: 31 maio 2025.

BRASIL. Ministério do Planejamento, Orçamento e Gestão. Gabinete do Ministro. **Portaria nº 03 de 25 de março de 2013**. Institui as diretrizes gerais de promoção da saúde do servidor público federal, que visam orientar os órgãos e entidades do Sistema de Pessoal Civil da Administração Federal. Diário Oficial da União, Brasília, DF, 27 mar. 2013, p. 82. Disponível em: <https://legis.sigepe.gov.br/sigepe-bgp-ws-legis/legis-service/download/?id=0000358323-ALPDF/2018>. Acesso em: 28 abr. 2025.

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. Brasília, DF: CNS, 2016. Disponível em: <https://conselho.saude.gov.br/resolucoes/2016/Reso510.pdf>. Acesso em: 31 maio 2023.

BRASIL. **Lei nº 13.709, de 14 de agosto de 2018**. Lei Geral de Proteção de Dados (LGPD). Publicado no DOU de 15 ago. 2018. Brasília, DF: Presidência da República, 2018. Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2015-2018/2018/lei/L13709compilado.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2018/lei/L13709compilado.htm). Acesso em: 24 abr. 2025.

BRASIL. **Decreto nº 9.991, de 28 de agosto de 2019**. Dispõe sobre a Política Nacional de Desenvolvimento de Pessoas da administração pública federal direta, autárquica e fundacional, e regulamenta dispositivos da Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990, quanto a

licenças e afastamentos para ações de desenvolvimento. Diário Oficial da União, Brasília, DF, nº 165, seção 1, p. 1. Disponível em:

<https://pesquisa.in.gov.br/imprensa/jsp/visualiza/index.jsp?data=29/08/2019&jornal=515&pagina=1&totalArquivos=94>. Acesso em: 07 nov. 2023.

BRASIL. Ministério da Saúde. Secretaria de Gestão em Saúde. **Gestão de Pessoas: o que é, principais processos, objetivos e seus pilares**. Portal do RH, 2023. Disponível em:

<https://www.portaldorh.ms.gov.br/artigo-gestao-de-pessoas-o-que-e-principais-processos-objetivos-e-seus-pilares/>. Acesso em: 22 abr 2024.

BRASIL. **Lei nº 14.681, de 18 de setembro de 2023**. Institui a Política de Bem-Estar, Saúde e Qualidade de Vida no Trabalho e Valorização dos Profissionais da Educação. Brasília, DF: Presidência da República, 2023a. Disponível em:

[https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2023-2026/2023/lei/114681.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2023-2026/2023/lei/114681.htm). Acesso em: 26 set. 2024.

BRASIL. Ministério da Educação. **Governo Federal anuncia 100 novos campi de institutos federais**. Brasília, DF: MEC, 2024. Disponível em: <https://www.gov.br/mec/pt-br/assuntos/noticias/2024/marco/governo-federal-anuncia-100-novos-campi-de-institutos-federais>.

. Acesso em: 15 mar. 2024.

BRASIL. Ministério da Gestão e da Inovação em Serviços Públicos. **Painel Estatístico de Pessoal**. Brasília, DF, 2025. Disponível em: <http://painel.pep.planejamento.gov.br>. Acesso em: 11 maio 2025.

BRASIL. Previdência Social. **Anuários da Previdência Social**. Brasília, DF, 2025a.

Disponível em: <https://www.gov.br/previdencia/pt-br/assuntos/previdencia-social/Dados-estatisticos-previdencia-social-e-inss/anuarios-da-previdencia-social>. Acesso em: 11 maio 2025.

BRITANNICA, The Editors of Encyclopaedia. Factory Act. **Encyclopedia Britannica - 2023**, Disponível em: <https://www.britannica.com/event/Factory-Act-United-Kingdom-1833>. Acesso em: 6 maio de 2024.

BROWN, Jessica P. *et al.* Mental health consequences of shift work: an updated review. **Current psychiatry reports**, v. 22, p. 1-7, 2020. Disponível em:

<https://doi.org/10.1007/s11920-020-1131-z>. Acesso em 24 maio 2025.

BROWN, John Seely; DUGUID, Paul. Organizational learning and communities-of-practice: Toward a unified view of working, learning, and innovation. **Organization Science**, v. 2, n. 1, p. 40–57, 1991. Disponível em: <https://doi.org/10.1287/orsc.2.1.40>. Acesso em: 29 de abr. 2025.

BROWN, Sarah; SESSIONS, John G. Employee attitudes, earnings and fixed-term contracts: International evidence. **Review of World Economics**, v. 141, p. 296-317, 2005. Disponível em: <https://doi.org/10.1007/s10290-005-0029-5>. Acesso em: 29 abr. 2025.

BRUNNER, Beatrice *et al.* Who gains the most from improving working conditions? Health-related absenteeism and presenteeism due to stress at work. **The European Journal of Health Economics**, v. 20, n. 8, p. 1165-1180, 2019. Disponível em: <https://doi.org/10.1007/s10198-019-01084-9>. Acesso em: 29 de abr. 2025.

BURDORF, Alex. How to improve intervention research on the psychosocial work environment?. **Scandinavian Journal of Work, Environment & Health**, v. 49, n. 5, p. 311, 2023. Disponível em: <https://doi.org/10.5271/sjweh.4107>. Acesso em: 30 abr. 2025.

BYRNE, Barbara M. **Structural equation modeling with Amos: basic concepts, applications, and programming**. New York, NY: Routledge, 2016

CALEGARI, Jessica Graziella *et al.* Association between coping strategies and professional quality of life in nurses and physicians during COVID-19: a cross-sectional study. **Journal of Nursing Management**, v. 30, n. 8, p. 4054-4063, 2022. Disponível em: <https://doi.org/10.1111/jonm.13845>. Acesso em: 30 abr. 2025.

CALVOSA, Marcello Vinicius Doria. Relevância do trabalho e da qualidade de vida no trabalho para a sociedade. **Revista de Administração de Empresas**. São Paulo, v. 62, n. 2, p. 1-3, 2022. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/S0034-759020220209>. Acesso em: 30 abr. 2025.

CAMARGO, Júlio. **Servidores públicos federais fazem atos em Brasília por reestruturação de carreiras, mas governo não aceita**. BrasildeFato. Brasília, 01 mar. 2024. Mobilização Sindical. Disponível em: <https://www.brasildefato.com.br/2024/03/01/servidores-publicos-federais-fazem-atos-em-brasilia-por-reestruturacao-de-carreiras-mas-governo-nao-aceita>. Acesso em: 9 maio 2024.

CAMPOS, André Gambier. Acesso à justiça do trabalho no Brasil: Desigualdades entre trabalhadores e empregadores. **Public Sciences & Policies**, v. 5, n. 2, p. 97-114, 2019. Disponível em: <https://doi.org/10.33167/2184-0644.CPP2019.VVN2/pp.97-114>. Acesso em: 30 abr. 2025.

CAMFIELD, Clarissa Gracioli. **Modelo de avaliação de práticas de inovação verde e sua influência na competitividade no setor moveleiro**. 2019. 188 f. Tese (Doutorado em Engenharia de Produção e Sistemas) – Programa de Engenharia de Produção e Sistemas- Universidade do Vale do Rio dos Sinos, São Leopoldo, 2019. Disponível em: <https://repositorio.ucs.br/handle/11338/100>. Acesso em: 17 mai 2025.

CARDOSO, A. V. **Retrospectiva histórica do Campus Bento Gonçalves do IFRS: desde a Escola de Viticultura e Enologia**. Bento Gonçalves: Editora Sermo, 2020. 112 p. Disponível em: <https://drive.google.com/file/d/1AGMz22gwN3zcWsZ7gEOEE9cWh43p8zry/view>. Acesso em: 30 abr. 2025.

CARELLI, R. de L.; CAVALCANTI, T. M.; FONSECA, V. P. da (Orgs.). **Futuro do trabalho: os efeitos da revolução digital na sociedade**. Brasília: ESMPU, 2020. Disponível em: <https://escola.mpu.mp.br/publicacoespesquisas/nao-periodicos/obras-avulsas/e-books-esmpu/futuro-do-trabalho-os-efeitos-da-revolucao-digital-na-sociedade>. Acesso em: 30 abr. 2025.

CARNEIRO, André Mário Ampère dos Santos, *et al.* Estresse e qualidade de vida no trabalho em servidores públicos da educação no sertão da Paraíba. **Revista Principia-Divulgação Científica e Tecnológica do IFPB**, n. 55, p. 225-235, 2021. Disponível em: <https://doi.org/10.18265/1517-0306a2021id5832>. Acesso em: 01 maio 2025.

CARNEIRO, Laila Leite; PAZ, Maria das Graças Torres. Quality of Life at Work– Concepts, Models, and Measures. Assessing Organizational **Behaviors: A Critical Analysis of Measuring Instruments**, Berlin, Springer Science+Business Media. p. 143-171, 2022. Disponível em: [https://doi.org/10.1007/978-3-030-81311-6\\_7](https://doi.org/10.1007/978-3-030-81311-6_7). Acesso em: 30 de abr. 2025.

CARVALHO, F. J. de D. de; FIGUEIREDO, B. de O.; REGO, S. M. de O. A produção científica nacional sobre Aprendizagem Organizacional no setor público. **Revista Brasileira de Pesquisa em Administração**, [S. l.], v. 3, n. 1, p. 11–20, 2017. Disponível em: <https://www.gvaa.com.br/revista/index.php/RBPA/article/view/4825>. Acesso em: 26 jul 2025.

CARTA WINTER, . A.; BUTTENDORFF R. BECKERS, . C. Globalização econômica e as novas conjunturas laborais: o Direito Internacional enquanto protetor do trabalho decente. **Revista Trabalho, Direito e Justiça**, Curitiba-PR, v. 2, n. 1, p. e57, 2024. DOI: 10.37497/RevistaTDJ.TRT9PR.2.2024.57. Disponível em: <https://revista.trt9.jus.br/revista/article/view/57> . Acesso em: 11 maio 2024.

CAVALLARI, Jennifer M. *et al.* Educator perspectives on stressors and health: a qualitative study of US K-12 educators in February 2022. **BMC Public Health**, v. 24, n. 1, p. 2733, 2024. Disponível em: <https://doi.org/10.1186/s12889-024-20167-8>. Acesso em 13 jun 2025.

CECILIO-FERNANDES, Dario; NORONHA, Ana Paula Porto. Vulnerabilidade ao estresse e satisfação no trabalho de funcionários públicos. **Psicologia em Revista**, v. 21, n. 3, p. 621-637, 2015. Disponível em: <https://doi.org/DOI-10.5752/P.1678-9523.2015v21n3p621>. Acesso em: 02 maio 2025.

CÉSAR, Marcelo Barbosa; BUSS, Ricardo Niehues; CÉSAR, Raissa Mariano. As abordagens paradigmáticas apresentadas pelos autores dos livros utilizados no ensino da teoria da

administração. **International Journal of Scientific Management and Tourism**, v. 10, n. 2, p. e815-e815, 2024. Disponível em: <https://ojs.scientificmanagementjournal.com/ojs/index.php/smj/article/view/815>. Acesso em: 30 abr. 2025.

CETRANO, Gaia *et al.* How are compassion fatigue, burnout, and compassion satisfaction affected by quality of working life? Findings from a survey of mental health staff in Italy. **BMC health services research**, v. 17, p. 1-11, 2017. Disponível em: <https://doi.org/10.1186/s12913-017-2726-x>. Acesso em: 30 abr. 2025.

CHARALAMPOUS, Maria; GRANT, Christine Anne; TRAMONTANO, Carlo. Getting the measure of remote e-working: a revision and further validation of the E-work life scale. **Employee Relations: The International Journal**, v. 45, n. 1, p. 45-68, 2023. Disponível em: <https://doi.org/10.1108/ER-11-2021-0483>. Acesso em: 30 abr. 2025.

CHEREMETA, Marceli *et al.* 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. Disponível em: <https://revistas.utfpr.edu.br/rbqv/article/view/758>. Acesso em: 30 abr. 2025.

CHERNISS, Cary. Career stability in public service professionals: A longitudinal investigation based on biographical interviews. **American Journal of Community Psychology**, v. 17, n. 4, p. 399, 1989. Disponível em: <https://doi.org/10.1007/BF00931170>. Acesso em: 30 abr. 2025.

CHUKWUEMEKA, Uchechukwu Martha *et al.* Work-related stress, quality of life, and coping mechanism among lecturers in a Tertiary Educational Institution in Anambra State, Nigeria. **BMC psychology**, v. 11, n. 1, p. 73, 2023. Disponível em: <https://doi.org/10.1186/s40359-023-01114-5>. Acesso em: 30 abr. 2025.

CLEMENTINO, Maria do Livramento Miranda; ARAÚJO, Juliana Bacelar de; MIOTO, Beatriz Tamasso. Precarização do trabalho e nova informalidade no urbano: permanências e transformações. **Cadernos Metrópole**, v. 26, p. 9-17, 2023. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/2236-9996.2024-5900>. Acesso em: 30 abr. 2025.

COHEN, Sheldon; KAMARCK, Tom; MERMELSTEIN, Robin. A global measure of perceived stress. **Journal of health and social behavior**, p. 385-396, 1983. Disponível em: <https://doi.org/10.2307/2136404>. Acesso em: 30 abr. 2025.

COHEN, J. A power primer. **Psychological Bulletin**, v. 112, n. 1, p. 133-159, 1992. Disponível em: <https://doi.org/10.1037/14805-018>. Acesso em: 12 jun 2025.

COHEN, J.; COHEN, P.; WEST, S.; AIKEN, L. **Applied multiple regression/correlation analysis for the behavioral sciences**. 3. ed. New York: Routledge, 2013.

COMMON, Richard. Organisational learning in a political environment: Improving policy-making in UK government. **Policy Studies**, v. 25, n. 1, p. 35-49, 2004. Disponível em: <https://doi.org/10.1080/0144287042000208224>. Acesso em: 05 abr. 2025.

CORDEIRO, Letícia da Cruz; FIGLIUOLO UCHÔA, Antônio Giovanni; DA SILVA, Fabiula Meneguete Vides. O Impacto do Estresse Laboral no Desenvolvimento Profissional: Uma Revisão Integrativa. **Revista FSA**, v. 20, n. 12, 2023. Disponível em: <http://dx.doi.org/10.12819/2023.20.12.2>. Acesso em: 01 de maio 2025.

CORRENTE, Melissa *et al.* Work & life stress experienced by professional workers during the pandemic: a gender-based analysis. **BMC Public Health**, v. 24, n. 1, p. 1441, 2024. Acesso em: <https://doi.org/10.1186/s12889-024-18677-6>. Disponível em: 13 jul 2025.

COSTA, Beatriz Souza *et al.* Gestão De Pessoas E Qualidade De Vida: a percepção dos funcionários da empresa Beta. **Revista Ceuma Perspectivas**, v. 38, n. 2, p. 23-42, 2022. Disponível em: <http://www.ceuma.br/portalderevistas/index.php/RCCP/article/view/484/0>. Acesso em: 16 out. de 2023.

COOPER, Donald R.; SCHINDLER, Pamela S. **Métodos de pesquisa em administração**. 12. ed. Porto Alegre: Editora Bookman, 2016.

COTRIM, A. A. T. *et al.* Desafios e perspectivas dos institutos federais: educação omnilateral na formação do trabalhador e novo ensino médio. **Caderno Pedagógico**, [S. l.], v. 21, n. 2, p. e2825, 2024. Disponível em: <https://ojs.studiespublicacoes.com.br/ojs/index.php/cadped/article/view/2825>. Acesso em: 12 maio de 2024.

CRESWELL, John W.; CLARK, Vicki L. Plano. **Designing and conducting mixed methods research**. 3. ed. Los Angeles: SAGE, 2017. 520 p.

CROPANZANO, Russell; BOWEN, David E.; GILLILAND, Stephen W. The management of organizational justice. **Academy of management perspectives**, v. 21, n. 4, p. 34-48, 2007. Disponível em: <https://doi.org/10.5465/amp.2007.27895338>. Acesso em: 01 maio 2025.

CRUZ, Amanda Pereira de Carvalho; FERLA, Alcindo Antônio; LEMOS, Flávia Cristina Silveira. Alguns aspectos da política nacional de saúde do trabalhador no Brasil. **Psicologia & Sociedade**, v. 30, p. e154362, 2018. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/1807-0310/2018v30154362>. Acesso em: 01 maio 2025.

CUNHA, Samara de Oliveira. Qualidade de Vida no Trabalho: análise de teorias e modelos de avaliação. **Integrare**, [S.l.], v. 2, n. 1, 2022. ISSN 2595-0266. Disponível em:

<https://estacio.periodicoscientificos.com.br/index.php/integrare/article/view/1075>. Acesso em: 11 de maio de 2024.

D'AMOURS, Martine *et al.* Reconceptualising Work and Employment in Complex Productive Configurations. **Work, Employment and Society**, v. 38, n. 1, p. 63-82, 2024. Disponível em: <https://doi.org/10.1177/09500170221103>. Acesso em: 01 maio 2025.

DAINTY, Andrew RJ; BAGILHOLE, Barbara M.; NEALE, Richard H. The compatibility of construction companies' human resource development policies with employee career expectations. **Engineering Construction and Architectural Management**, v. 7, n. 2, p. 169-178, 2000. Disponível em: <https://doi.org/10.1108/eb021142>. Acesso em 24 maio 2025.

DALMORO, Marlon; VIEIRA, Kelmara Mendes. Dilemas na construção de escalas tipo Likert: o número de itens e a disposição influenciam nos resultados? **Revista Gestão Organizacional**, v. 6, n. 3, 2013. Disponível em: <https://doi.org/10.22277/rgo.v6i3.1386>. Acesso em: 04 jul 2025.

DARÇIN, M. Relationship Between Working Condition Quality and Perceived Quality of Society. **Social Indicators Research**, [s. l.], v. 129, n. 3, p. 1193–1205, 2016. Disponível em: <https://doi.org/10.1007/S11205-015-1165-5> Acesso em: 28 de abr. 2024.

DA SILVA, Andrade D. Gestão Estratégica de Pessoas no Setor Público e o Sistema de Carreiras. **ENAP, Brasília**, 2022. Educação. Disponível em: <https://repositorio.enap.gov.br/handle/1/7645>. Acesso em: 22 abr. 2024

DA SILVA, T. Gonçalves. A importância da qualidade de vida no trabalho (QVT) dentro das organizações. *Rev. Científica Semana Acadêmica*, v. 11, n. 232, p. 1-10, 2023. Disponível em: <http://dx.doi.org/10.35265/2236-6717-232-12579>. Acesso em: 01 maio 2025.

DA SILVA, Kaysa Nunes *et al.* Estresse e Qualidade de Vida no Trabalho: Um estudo com Servidores Públicos de uma Instituição de Ensino Superior no Sertão da Paraíba. **Revista Semiárido De Visu**, v. 12, n. 1, 2024. Disponível em: <https://semiariododevisu.ifsertoape.edu.br/index.php/rsdv/article/view/463>. Acesso em: 8 mar. 2024.

DA SILVA, Danielle Freire; COVA, Marcia Cristina Rodrigues. Um estudo sobre os aspectos de Qualidade de Vida no Trabalho no âmbito do IFAM que contribuem positivamente com a gestão. **Humanidades e Tecnologia (FINOM)**, v. 47, n. 1, p. 187-202, 2024. Disponível em: [https://revistas.icesp.br/index.php/FINOM\\_Humanidade\\_Tecnologia/article/view/4549](https://revistas.icesp.br/index.php/FINOM_Humanidade_Tecnologia/article/view/4549). Acesso em: 01 maio 2024.

DA SILVA, Lizana Ilha; MINATTI FERREIRA, Denize Demarche. Clima Organizacional e Satisfação no Trabalho: Uma Revisão Integrativa da Literatura. **Revista FSA**, v. 20, n. 1, 2023. Disponível em: <http://dx.doi.org/10.12819/2023.20.1.7>. Acesso em: 02 maio 2025.

DA SILVA, Mariana Marta Paschoal Ferreira; PERDIGÃO, Denis Alves. A percepção dos servidores técnico-administrativos da UFJF quanto à adoção do trabalho remoto no contexto pós pandemia da COVID-19. **Revista Gestão Universitária na América Latina-GUAL**, p. 226-250, 2024. Disponível em: <https://doi.org/10.5007/1983-4535.2024.e95732>. Acesso em: 01 de maio 2025.

DE ALMEIDA, Vera Lucia Fernandes. A Conciliação e Mediação de Conflitos na Justiça do Trabalho. **Revista Fatec Sebrae em debate-gestão, tecnologias e negócios**, v. 7, n. 12, p. 133-133, 2020. Disponível em: <https://revista.fatecsebrae.edu.br/index.php/em-debate/article/view/146>. Acesso em: 01 maio 2025.

DE ASSUNÇÃO, Leônidas Luiz Rubiano; THOMÉ, Carlos. Gestão por competências na administração pública: uma revisão sistemática. **Boletim de Conjuntura (BOCA)**, v. 16, n. 47, p. 54-72, 2023. Disponível em: <https://doi.org/10.5281/zenodo.10086921>. Acesso em: 01 maio 2025.

DeCS-Descritores em Ciências da Saúde. (2024). ed. rev. e ampl. São Paulo: **BIREME / OPAS / OMS**, 2023. Disponível em: [https://decs.bvsalud.org/ths/resource/?id=12225&filter=ths\\_termall&q=qualidade%20de%20vida#Concepts](https://decs.bvsalud.org/ths/resource/?id=12225&filter=ths_termall&q=qualidade%20de%20vida#Concepts). Acesso em: 07 de abr. de 2024.

DELGADO, Gabriela Neves; ROCHA, Ana Luisa Gonçalves; PARANHOS, Ana Carolina. O papel do Supremo Tribunal Federal no cumprimento da Agenda 2030 da ONU à luz do objetivo do Trabalho Decente. **Revista Jurídica Trabalho e Desenvolvimento Humano**, v. 6, 2023. Disponível em: <https://doi.org/10.33239/rjtdh.v6.150>. Acesso em: 01 de maio 2025.

DE MEDEIROS, Eliane Lima Borges; AIRES, Marines. Qualidade de vida do professor: desafios e mudanças frente à pandemia da Covid-19. **Caderno Pedagógico**, v. 21, n. 1, p. 1599-1621, 2024. Disponível em: <https://doi.org/10.54033/cadpedv21n1-082>. Acesso em: 01 maio 2025.

DE MEDEIROS, Luiza Ferreira Rezende; FERREIRA, Mário Cesar. Qualidade de Vida no Trabalho: uma revisão da produção científica de 1995-2009. **Gestão Contemporânea**, n. 9, 2011. Disponível em: <https://www.ergopublic.com.br/arquivos/1359565902.29-arquivo.pdf>. Acesso em: 01 maio 2025.

DE MIRANDA, Priscila Oliveira; VASCONCELOS, Suleima Pedroza. Mental and behavioral disorders and sickness-absenteeism among federal civil servants. **Revista Brasileira de Medicina do Trabalho**, v. 20, n. 4, p. 599, 2022. Disponível em: <https://doi.org/10.47626/1679-4435-2022-800>. Acesso em: 01 de maio 2025.

DE MOURA, Renan Gomes; BARBOSA, Marcus Vinicius; LOPES, Paloma De Lavor. As Teorias De Maslow E Hezberg Aplicadas Em Uma Fudição No Município De Barra Do Pirai

Como Ferramenta De Desenvolvimento Organizacional. **Revista Valore**, v. 5, p. 5015, 2020. Disponível em: <https://doi.org/10.22408/rev502020230e-5015>. Acesso em: 01 maio 2025.

DEL PILAR QUIÑONES-ROZO, Laura; CANAVAL-ERAZO, Gladys Eugenia. Quality of work life for health professions in Colombia's adult critical care: An integrative analysis. **BMC Health Services Research**, v. 24, n. 1, p. 582, 2024. Disponível em: <https://doi.org/10.1186/s12913-024-10780-z>. Acesso em: 01 maio 2025.

DEMIRCIOGLU, Mehmet Akif. The effects of innovation climate on employee job satisfaction and affective commitment: Findings from public organizations. **Review of Public Personnel Administration**, v. 43, n. 1, p. 130-158, 2023. Disponível em: [https://www.researchgate.net/profile/Mehmet-Akif-Demircioglu/publication/345782386\\_Sources\\_of\\_Innovation\\_Autonomy\\_and\\_Employee\\_Job\\_Satisfaction\\_in\\_Public\\_Organizations/links/5ff6b25192851c13fef34a60/Sources-of-Innovation-Autonomy-and-Employee-Job-Satisfaction-in-Public-Organizations.pdf](https://www.researchgate.net/profile/Mehmet-Akif-Demircioglu/publication/345782386_Sources_of_Innovation_Autonomy_and_Employee_Job_Satisfaction_in_Public_Organizations/links/5ff6b25192851c13fef34a60/Sources-of-Innovation-Autonomy-and-Employee-Job-Satisfaction-in-Public-Organizations.pdf). Acesso em: 02 maio 2025.

DE SOUZA, André Luís Martins *et al.* **A influência da qualidade de vida no trabalho (QVT) na produtividade de equipes de manutenção**. 2019. Ponta Grossa, Atena Editora, 2019. Disponível em: <https://educapes.capes.gov.br/bitstream/capes/552927/1/E-BOOK-A-Influencia-da-Qualidade-de-Vida-no-Trabalho-QVT-na-Produtividade-de-Equipes-de-Manutencao.pdf>. Acesso em: 01 maio 2025.

DURMUŞ, İbrahim. Organizational Overview of Maslow and Management Research. **Turkish Psychological Counseling and Guidance Journal**, v. 14, n. 72, p. 137-152, 2024. Disponível em: [https://doi.org/10.17066/tpdrd.1332600\\_10](https://doi.org/10.17066/tpdrd.1332600_10). Acesso em: 01 maio 2025.

EAKIN, Hallie *et al.* Public sector reform and governance for adaptation: implications of new public management for adaptive capacity in Mexico and Norway. **Environmental management**, v. 47, p. 338-351, 2011. Disponível em: <https://doi.org/10.1007/s00267-010-9605-0>. Acesso em: 01 maio 2025.

EELHOOT, Iris; WEBER, Ann M.; VAN BUUREN, Stef. Harmonizing measurements: establishing a common metric via shared items across instruments. **Population Health Metrics**, v. 22, n. 1, p. 30, 2024. Disponível em: <https://doi.org/10.1186/s12963-024-00351-z>. Acesso em 12 Jun 2025.

ELSAMANI, Yousif; MEJIA, Cristian; KAJIKAWA, Yuya. Employee well-being and innovativeness: A multi-level conceptual framework based on citation network analysis and data mining techniques. **Plos one**, v. 18, n. 1, p. e0280005, 2023. Disponível em: <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0280005>. Acesso em: 01 maio 2025.

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. Disponível em: <http://dx.doi.org/10.3895/rbqv.v12n2.10914>. Acesso em 09 maio 2025.

EROL, Rabia; ESKICI, Menekşe. Examination of scales developed/adapted on distance education. **Journal of Educational Technology and Online Learning**, v. 5, n. 4, p. 936-951, 2022. Disponível em: <https://doi.org/10.31681/jetol.1149215>. Acesso em: 01 maio 2025.

EVARISTO, Jorge Luiz de Souza; DE OLIVEIRA MOTA, Márcio de Oliveira; DOS SANTOS, Ana Cristina Batista. Atualizações metodológicas para estudo do novo mundo do trabalho: revisiting da escala de indicadores de prazer e sofrimento no trabalho. **Research, Society and Development**, v. 9, n. 8, p. e750986585-e750986585, 2020. Disponível em: <https://doi.org/10.33448/rsd-v9i8.6585>. Acesso em: 01 maio 2025.

FARIAS, Laís de Andrade; ISHIKAWA, Gerson. Fatores Motivacionais e Perfil de Necessidades de Servidores Públicos Técnico-Administrativos. **Administração Pública e Gestão Social**, 16(2). 2024. Disponível em: <https://doi.org/10.21118/apgs.v16i2.13865>. Acesso em: 01 maio 2025.

FARIVAR, Sepideh S.; CUNNINGHAM, William E.; HAYS, Ron D. Correlated physical and mental health summary scores for the SF-36 and SF-12 Health Survey, V. 1. **Health and quality of life outcomes**, v. 5, p. 1-8, 2007. Disponível em: <https://doi.org/10.1186/1477-7525-5-54>. Acesso em: 01 maio 2025.

FÁVERO, Luiz Paulo; BELFIORE, Patrícia. **Manual de Análise de Dados - Estatística e Modelagem Multivariada com Excel®, SPSS® e Stata®**. Rio de Janeiro: Grupo GEN, 2017. E-book. ISBN 9788595155602. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788595155602/>. Acesso em: 04 jul 2025.

FÁVERO, Luiz Paulo Lopes *et al.* **Análise de dados: modelagem multivariada para tomada de decisões**. Rio de Janeiro: Ed. Elsevier, 2009. 646 p.

FAUSTINO, Rauana Santos *et al.* Concepções sobre promoção da saúde e qualidade de vida: revisão integrativa. **Revista Brasileira de Pesquisa em Saúde/Brazilian Journal of Health Research**, v. 22, n. 1, p. 113-124, 2020. Disponível em: <https://periodicos.ufes.br/rbps/article/view/18200>. Acesso em: 01 maio 2025.

FERNANDES, Ana Cecília Machado. **Felicidade, valorização e qualidade de vida no trabalho: percepção dos funcionários de empresas prestadoras de serviços contábeis**. 2024, 73p. Dissertação (Mestrado em Administração) - Universidade de Caxias do Sul, Programa de Pós-Graduação em Administração, Caxias do Sul, 2024. Disponível em: <https://repositorio.ucs.br/xmlui/handle/11338/11391>. Acesso em: 01 maio 2025.

FERNANDES OLIVEIRA, Havanny Vinicius. O Princípio da Legalidade e o Desvio de Função de Servidor no Serviço Público. **Revistaft**, 28(135), 20, 2024. Disponível em: <https://doi.org/10.5281/zenodo.11488320>. Acesso em 11 maio 2025.

FERNÁNDEZ PUENTE, Adolfo C.; SÁNCHEZ-SÁNCHEZ, Nuria. The Impact of the Different Dimensions of Job Quality on Job Satisfaction in the Public and Private sector. What is Wrong with the Social Environment?. **SAGE Open**, v. 13, n. 4, p. 21582440231220620, 2023. Disponível em: <https://doi.org/10.1177/21582440231220620>. Acesso em: 04 maio 2025.

FERREIRA, Maria Cristina; MENDONÇA, Helenides. **Saúde e bem-estar no trabalho: dimensões individuais e culturais**. São Paulo: Casa do Psicólogo, 2012.

FERREIRA, Poliana Garcia Temístocles; DALMAGRO, Sandra Luciana. Trabalho e essência social: considerações sobre o trabalho socialmente necessário em Marx e na pedagogia socialista. **Revista Linhas**, Florianópolis, v. 25, n. 57, p. 286–304, 2024. Disponível em: <https://www.revistas.udesc.br/index.php/linhas/article/view/24208>. Acesso em: 9 maio 2024.

FERREIRA VASCONCELOS, A. Felicidade no Ambiente de Trabalho: Exame e Proposição de Algumas Variáveis Críticas. **Revista Eletrônica de Administração**, [S. l.], v. 10, n. 1, 2013. Disponível em: <https://seer.ufrgs.br/index.php/read/article/view/42545>. Acesso em: 7 maio 2024.

FERRETTI, M.. Psicanálise e Mundo do Trabalho: Do Controle Social à Problemática da Mudança. **Psicologia em Estudo**, v. 29, p. e55945, 2024. Disponível em: <https://doi.org/10.4025/psicoestud.v29i0.55945>. Acesso em: 01 maio 2025.

FICAPAL-CUSÍ, Pilar *et al.* Employee technostress: Analyzing the influence of sociodemographic characteristics on techno-stressors and their consequences. **International Journal of Human–Computer Interaction**, v. 41, n. 2, p. 1309-1322, 2025. Acesso em: <https://doi.org/10.1080/10447318.2024.2313926>. Disponível em: 13 jun 2025.

FIELD, Andy. **Discovering statistics using SPSS**. 3 ed. Londres: SAGE Publications Ltd., 2009.

FIETZE, Ingo *et al.* The interplay between poor sleep and work-related health. **Frontiers in Public Health**, v. 10, p. 866750, 2022. Disponível em: <https://doi.org/10.3389/fpubh.2022.866750>. Acesso em 24 maio 2025.

FILARDI, Fernando; CASTRO, Rachel Mercedes P.; ZANINI, Marco Tulio Fundão. Vantagens e desvantagens do teletrabalho na administração pública: análise das experiências do Serpro e da Receita Federal. **Cadernos Ebape**. br, v. 18, p. 28-46, 2020. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/1679-395174605>. Acesso em: 01 maio 2025.

FIOL, C. Marlene; LYLES, Marjorie A. Organizational learning. **Academy of Management Review**, v. 10, p. 803-813, 1985. Disponível em:

[https://www.jstor.org/stable/258048#metadata\\_info\\_tab\\_contents](https://www.jstor.org/stable/258048#metadata_info_tab_contents). Acesso em: 9 mar. 2025.

FISHER, C. D. Happiness at work. **International Journal of Management Reviews**, v.12, n. 4, p. 384- 412, 2010 Disponível em:

[https://www.researchgate.net/publication/227533694\\_Happiness\\_at\\_Work](https://www.researchgate.net/publication/227533694_Happiness_at_Work). Acesso em: 01 maio 2025.

FLECK, Marcelo Pio de Almeida *et al.* Desenvolvimento da versão em português do instrumento de avaliação de qualidade de vida da OMS (WHOQOL-100). **Brazilian Journal of Psychiatry**, v. 21, p. 19-28, 1999. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/S1516-44461999000100006>. Acesso em: 01 maio 2025.

FLEURY, Maria Tereza Leme; FLEURY, Afonso. Construindo o conceito de competência. **Revista de administração contemporânea**, v. 5, p. 183-196, 2001. Disponível em:

<https://doi.org/10.1590/S1415-6552001000500010>. Acesso em: 01 maio 2025.

FOGAÇA, N.; COELHO JUNIOR, F. A.. A hipótese "trabalhador feliz, produtivo": o que pensam os servidores públicos federais. **Cadernos EBAPE.BR**, v. 13, n. 4, p. 759–775, 2015. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/1679-395126953>. Acesso em: 01 maio 2025.

FONSECA, M. P. *et al.*. Analyzing economic conditions and operating dynamics in global markets: a comprehensive study. **Caderno Pedagógico**, [S. l.], v. 21, n. 2, p. e2636, 2024. Disponível em: <https://ojs.studiespublicacoes.com.br/ojs/index.php/cadped/article/view/2636>. Acesso em: 11 maio 2024.

FORNELL, C.; LARCKER, D. Evaluating structural equation models with unobserved variables and measurement error. **Journal of Marketing Research**, v. 18, n. 1, p. 39-50, 1981. Disponível em: <https://doi.org/10.1177/00222437810180010>. Acesso em: 05 jul 2025.

FOUCAULT, Michel. **Microfísica do Poder**. 13. ed. São Paulo: Ed. Paz e Terra, 2021. 432 p.

FOWLER, Floyd J. **Survey Research Methods** (Applied Social Research Methods). 5. ed. Thousand Oaks, CA: SAGE Publications, Inc, 2013.

FRAMENTO, Isabella Vieira Cassemiro; CABANA, Rocío del Pilar López. Qualidade de vida no trabalho de docentes de universidades federais no Brasil. **Encontro Internacional de Gestão, Desenvolvimento e Inovação (EIGEDIN)**, v. 6, n. 1, 2022. Disponível em: <https://periodicos.ufms.br/index.php/EIGEDIN/article/view/17377/11755>. Acesso em: 01 maio 2025.

FRANCO, Tânia; DRUCK, Graça; SELIGMANN-SILVA, Edith. As novas relações de trabalho, o desgaste mental do trabalhador e os transtornos mentais no trabalho precarizado. **Revista brasileira de saúde ocupacional**, v. 35, p. 229-248, 2010. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/S0303-76572010000200006>. Acesso em: 01 maio 2025.

FREITAS *et al.* Qualidade de Vida no Trabalho do técnico-administrativo em IES públicas: uma análise exploratória. **Revista Brasileira de Qualidade de Vida**, v. 5, n. 2, 2013. Disponível em: <https://periodicos.utfpr.edu.br/rbqv/article/view/1382/974>. Acesso em: 01 de maio 2025.

GAO, Huasheng; HSU, Po-Hsuan; LI, Kai. Innovation strategy of private firms. **Journal of financial and quantitative analysis**, v. 53, n. 1, p. 1-32, 2018. Disponível em: <https://doi.org/10.1017/S0022109017001119>. Acesso em: 01 maio 2025.

GARVER, M. S.; MENTZER, J. T. Logistics research methods: employing structural equation modeling to test for construct validity. **Journal of Business Logistics**, v. 20, n. 1, p. 33-57, 1999.

GASPAR, Tania *et al.* Burnout as a multidimensional phenomenon: how can workplaces be healthy environments?. **Journal of Public Health**, p. 1-14, 2024. Disponível em: <https://doi.org/10.1093/eurpub/ckae144.1850>. Acesso em 22 maio 2025.

GAYED, Aimée *et al.* Effectiveness of training workplace managers to understand and support the mental health needs of employees: a systematic review and meta-analysis. **Occupational and environmental medicine**, v. 75, n. 6, p. 462-470, 2018. Disponível em: <https://doi.org/10.1136/oemed-2017-104789>. Acesso em 24 maio 2025.

GAZZAROLI, Diletta; GOZZOLI, Caterina. Pending Issues on Professionals' Well-Being: The Living and Working Together in Organization Perspective. **Sustainability**, v. 13, n. 12, p. 6868, 2021. Disponível em: <https://doi.org/10.3390/su13126868>. Acesso em: 01 maio 2025.

GHASEMI, Asghar; ZAHEDIASL, Saleh. Normality tests for statistical analysis: a guide for non-statisticians. **International journal of endocrinology and metabolism**, v. 10, n. 2, p. 486, 2012. Disponível em: <https://doi.org/10.1007/s12186-023-09336-9>. Acesso em: 01 maio 2025.

GHELLI, Federica *et al.* The quality of life and the bio-molecular profile in working environment: A systematic review. **Sustainability**, v. 14, n. 13, p. 8100, 2022. Disponível em: <https://doi.org/10.3390/su14138100>. Acesso em: 01 de abr. 2025.

GIAUQUE, David; ANDERFUHREN-BIGET, Simon; VARONE, Frédéric. Stress perception in public organisations: Expanding the job demands–job resources model by including public

service motivation. **Review of Public Personnel Administration**, v. 33, n. 1, p. 58-83, 2013. Disponível em: <https://doi.org/10.1177/0734371X1244>. Acesso em: 01 maio 2025.

GIL, Antonio C. **Métodos e Técnicas de Pesquisa Social**, 7ª edição. São Paulo: Grupo GEN, 2019. E-book. ISBN 9788597020991. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788597020991/>. Acesso em: 11 jul 2025.

GIL, Antonio Carlos; NETO, Aline Crespo dos Reis. *Survey* de experiência como pesquisa qualitativa básica em administração. **Ciências da Administração**, v. 22, n. 56, p. 125-137, 2020. Disponível em: <https://doi.org/10.5007/2175-8077.2020.e74026>. Acesso em: 01 maio 2025.

GOMES, Leatrice Alves Pinto Figueiredo *et al.* Utilização da escala WHOQOL-bref em pesquisas sobre a qualidade de vida no Brasil. **ANALECTA-Centro Universitário Academia**, v. 8, n. 1, 2023. Disponível em: <https://seer.uniacademia.edu.br/index.php/ANL/article/view/3395/2389>. Acesso em: 02 maio 2025.

GOMES, A. Rui *et al.* Stress ocupacional no ensino: um estudo com professores dos 3º ciclo e ensino secundário. *Psicologia & Sociedade*, v. 22, p. 587-597, 2010. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/S0102-71822010000300019>. Acesso em: 27 set. 2024.

GOLEMAN, Daniel. **Primal Leadership: Unleashing the Power of Emotional Intelligence**. Boston, Harvard Business School Press, 2004. 336p.

GOSETTI, Giorgio. Sustainable agriculture and quality of working life: Analytical perspectives and confirmation from research. **Sustainability**, v. 9, n. 10, p. 1749, 2017. Disponível em: <https://doi.org/10.3390/su9101749>. Acesso em: 02 de maio 2025.

GRAWITCH, Matthew J.; BALLARD, David W.; ERB, Kaitlyn R. To be or not to be (stressed): The critical role of a psychologically healthy workplace in effective stress management. **Stress and Health**, v. 31, n. 4, p. 264-273, 2015. Disponível em: <https://doi.org/10.1002/smi.2619>. Acesso em 21 maio 2025.

GREVE, Bent. Challenges for the public sector-a few concluding remarks. In: *The Role of the Public Sector*. **Edward Elgar Publishing**, p. 141-147. 2022.

GRIMMOND, Jess; BROWN, Scott D.; HAWKINS, Guy E. A solution to the pervasive problem of response bias in self-reports. **Proceedings of the National Academy of Sciences**, v. 122, n. 3, p. e2412807122, 2025. Disponível em: <https://doi.org/10.1073/pnas.241280712>. Acesso em: 11 Jun 2025.

GRUBITS, Sonia; GUIMARÃES, Liliana Andolpho Magalhães. **Psicologia da saúde: especificidades e diálogo interdisciplinar**. Vetor Editora, 2024.

GUO, Shenghao; WEN, Bo; ZHU, Xiaochun. Understanding civil servants' public service motivation, withdrawal behavior, and taking-charge behavior through the lens of self-determination theory. **Chinese Public Administration Review**, p. 15396754241230627, 2024. Disponível em: <https://doi.org/10.1177/15396754241230627>. Acesso em: 02 maio 2025.

HACKMAN, J. Richard; OLDHAM, Greg R. Development of the job diagnostic survey. **Journal of Applied psychology**, v. 60, n. 2, p. 159, 1975. Disponível em: <https://werkwelzijnemotivatie.wordpress.com/wp-content/uploads/2020/05/hackman-oldham-1975.pdf>. Acesso em: 02 maio 2025.

HAIR, Jr., J. F *et al.* **Multivariate Data Analysis**. 8th ed. New York: Pearson, 2019.

HAMANN, Johannes *et al.* Return-to-work interventions for persons/employees with mental illnesses. **Current Opinion in Psychiatry**, v. 35, n. 4, p. 293-301, 2022. Disponível em: <https://doi.org/10.1097/ycp.0000000000000793>. Acesso em 24 maio 2025.

HAMEED, Imran; ROQUES, Olivier; ALI ARAIN, Ghulam. Nonlinear moderating effect of tenure on organizational identification (OID) and the subsequent role of OID in fostering readiness for change. **Group & Organization Management**, v. 38, n. 1, p. 101-127, 2013. Disponível em: <https://doi.org/10.1177/1059601112472727>. Acesso em: 02 maio 2025.

HARKKO, Jaakko *et al.* Working conditions and mental health functioning among young public sector employees. **Scandinavian Journal of Public Health**, v. 51, n. 1, p. 98-105, 2023. Disponível em: <https://doi.org/10.1177/14034948211045458>. Acesso em 23 maio 2025.

HASAN, Salamiah; HALIM, Fatimah; ABDULLAH, Nurul-Azza. Relationship Motivation and Job Performance among Public Sector Employee: A Systematic Literature Review. **International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences**. 13, 2024. Disponível em: <http://dx.doi.org/10.6007/IJARBSS/v13-i12/19779>. Acesso em: 02 maio 2025.

HASHEMI, Shima *et al.* Relationship between job stress and work-related quality of life among emergency medical technicians: a cross-sectional study. **Bmj Open**, v. 13, n. 6, p. e066744, 2023. Disponível em: <https://doi.org/10.1136/bmjopen-2022-066744>. Acesso em: 02 maio 2025.

HASIN, Hanafiah *et al.* The impact of workload, management factors, and job insecurity on employee well-being: A review of recent research. **International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences**, v. 13, n. 4, p. 1002-1011, 2023. Disponível em: <http://dx.doi.org/10.6007/IJARBSS/v13-i4/16703>. Acesso em: 02 maio 2025.

HASIN, Hanafiah *et al.* The harmful impact of job stress on mental and physical health. **Soc. Sci**, v. 13, n. 4, p. 961-975, 2023a. Disponível em: <http://dx.doi.org/10.6007/IJARBSS/v13-i4/16655>. Acesso em: 02 maio 2025.

HAVERMANS, Bo M. *et al.* Work stress prevention needs of employees and supervisors. **BMC public health**, v. 18, p. 1-11, 2018. Disponível em: <https://doi.org/10.1186/s12889-018-5535-1>. Acesso em: 02 maio 2025.

HAYNES, Nicholas J. *et al.* Evaluating the impact of the live healthy, work healthy program on organizational outcomes: A randomized field experiment. **Journal of Applied Psychology**, v. 107, n. 10, p. 1758, 2022. Disponível em: <https://pmc.ncbi.nlm.nih.gov/articles/PMC9415328/pdf/nihms-1824123.pdf>. Acesso em: 02 maio 2025.

HEUB, Angelina; SCHALLER, Andrea; LANGE, Martin. Gender-specific perception of job stressors and resources: a structural equation model-based secondary analysis. **Frontiers in Public Health**, v. 12, p. 1463868, 2024. Acesso em: <https://doi.org/10.3389/fpubh.2024.1463868>. Disponível em: 13 jun 2025.

HIRSCHLE, Ana Lucia Teixeira; GONDIM, Sônia Maria Guedes. Estresse e bem-estar no trabalho: uma revisão de literatura. **Ciência & Saúde Coletiva**, v. 25, n. 7, p. 2721-2736, 2020. Disponível em: <https://www.scielo.org/pdf/csc/v25n7/1413-8123-csc-25-07-2721.pdf>. Acesso em 22 maio 2025.

HOBFOLL, Stevan E. Conservation of resources: a new attempt at conceptualizing stress. **American psychologist**, v. 44, n. 3, p. 513, 1989. Disponível em: [https://web.archive.org/web/20170921215518id\\_/http://www.personal.kent.edu/~shobfoll/Files/pdfs/AP1989CORnewattempt.pdf](https://web.archive.org/web/20170921215518id_/http://www.personal.kent.edu/~shobfoll/Files/pdfs/AP1989CORnewattempt.pdf). Acesso em: 02 maio 2025.

HODES, Georgia E. *et al.* Sex differences in stress response: classical mechanisms and beyond. **Current neuropharmacology**, v. 22, n. 3, p. 475-494, 2024. Disponível em: <https://doi.org/10.1080/15623599.2024.2317039>. Acesso em 13 jun 2025.

HOFFMANN, Cristina Reginato. **A efetivação das convenções da Organização Internacional do Trabalho no ordenamento jurídico trabalhista: do monismo à transnormatividade**. 2023. 499p. Tese (Doutorado em Direito) – Universidade de São Paulo, São Paulo, 2023. Disponível em: <https://www.teses.usp.br/teses/disponiveis/2/2138/tde-28022024-091155/publico/6389401DIC.pdf>. Acesso em: 02 maio 2025.

HOOPER, Daire; COUGHLAN, Joseph. i MULLEN, MR. Structural equation modelling: Guidelines for determining model fit. **Electronic Journal of Business Research Methods**, v. 6, n. 1, p. 53-60, 2008. Disponível em:

[https://www.researchgate.net/publication/254742561\\_Structural\\_Equation\\_Modeling\\_Guidelines\\_for\\_Determining\\_Model\\_Fit](https://www.researchgate.net/publication/254742561_Structural_Equation_Modeling_Guidelines_for_Determining_Model_Fit). Acesso em: 10 de jun 2025.

HOX, J. J.; Bechger, T.M. An Introduction to Structural Equation Modeling. **Family Science Review**, v. 11, p. 354-373. 1998. Disponível em: <http://joophox.net/publist/semfamre.pdf>. Acesso em 05 Jul 2025.

HUTMACHER, Fabian. Putting stress in historical context: Why it is important that being stressed out was not a way to be a person 2,000 years ago. **Frontiers in Psychology**, v. 12, p. 539799, 2021. Disponível em: <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2021.539799>. Acesso em: 02 maio 2025.

INGUSCI, Emanuela *et al.* Development and validation of the Remote Working Benefits & Disadvantages scale. **Quality & Quantity**, v. 57, n. 2, p. 1159-1183, 2023. Disponível em: <https://doi.org/10.1007/s11135-022-01364-2>. Acesso em: 02 maio 2025.

IFRS. Conselho Superior. **Resolução nº 27, de 20 de junho de 2017**. Estatuto do Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia Do Rio Grande Do Sul. Bento Gonçalves: Conselho Superior, 2017. Disponível em: [https://ifrs.edu.br/wp-content/uploads/2018/12/Anexo\\_Res\\_027\\_2017\\_Estatuto.pdf](https://ifrs.edu.br/wp-content/uploads/2018/12/Anexo_Res_027_2017_Estatuto.pdf). Acesso em: 8 abr. 2024.

IFRS. Conselho Superior. **Resolução nº 54, de 14 de dezembro de 2023. Plano de Desenvolvimento Institucional 2024 – 2028 do Instituto Federal do Rio Grande do Sul**. Bento Gonçalves, 2023. Disponível em: <https://pdi.ifrs.edu.br/>. Acesso em: 21 jan. 2023.

IFRS. **Destaque mundial**: IFRS está entre as melhores universidades pelo quarto ano no ranking do CWUR. Bento Gonçalves, 2022. Disponível em: <https://ifrs.edu.br/destaque-mundial-ifrs-esta-entre-as-melhores-universidades-segundo-ranking-do-cwur/>. Acesso em: 7 abr. 2024.

IFRS. Diretoria de Gestão de Pessoas: **Portaria nº 1408/DGP/IFRS, de 13 de setembro de 2024**. Cria Grupo de Trabalho para realizar a elaboração da minuta do Programa de Qualidade de Vida no Trabalho do IFRS. 2024 Disponível em: <https://sippag.ifrs.edu.br/portarias/visualizar/?pk=10776&ano=2024&numero=1408&hash=2558d20298b0e318c6fa21e568fb6e4b>. Acesso em: 26 set. 2024.

IFRS. Diretoria de Gestão de Pessoas: **Relatório de Gestão 2015**. Bento Gonçalves, 2015. Disponível em: [https://drive.google.com/file/d/0B4edZU1efudncUNBMmw0UEhvNjQ/view?pli=1&resourcekey=0-IQL3i2HqTras\\_LW\\_neHAoQ](https://drive.google.com/file/d/0B4edZU1efudncUNBMmw0UEhvNjQ/view?pli=1&resourcekey=0-IQL3i2HqTras_LW_neHAoQ). Acesso em: 7 abr. 2025.

IFRS. Diretoria de Gestão de Pessoas: **Relatório de gestão exercício 2023**. Bento Gonçalves, 2024a. Disponível em: [https://ifrs.edu.br/wp-content/uploads/2024/03/RESOLUCAO\\_15-2024\\_ANEXO\\_Relatorio-de-Gestao-2023.pdf](https://ifrs.edu.br/wp-content/uploads/2024/03/RESOLUCAO_15-2024_ANEXO_Relatorio-de-Gestao-2023.pdf). Acesso em: 7 abr. 2025.

IFRS. **Estude no IFRS: conheça nossos cursos**. Bento Gonçalves, 2024b. Disponível em: <https://estude.ifrs.edu.br/cursos/>. Acesso em: 8 abr. 2024.

IFRS. **IFRS conquista a primeira colocação entre os Institutos Federais do Brasil**. Bento Gonçalves, 2024c. Disponível em: <https://ifrs.edu.br/ifrs-conquista-a-primeira-colocacao-entre-os-institutos-federais-do-brasil/>. Acesso em: 6 abr. 2025.

IFRS. Institucional – **Sobre o IFRS**. 2024d. Disponível em: <https://www.ifrs.edu.br>. Acesso em: 19 abr. 2025.

IFRS. Institucional - **IFRS**. 2025. Disponível em: <https://ifrs.edu.br/institucional/reitoria/>. Acesso em: 10 maio 2025.

IFRS. **Painel de carreiras de pessoal do IFRS**. Bento Gonçalves, 2023. Disponível em: <https://painel.ifrs.edu.br/recursos/pessoal/>. Acesso em: 8 abr. 2024.

IFRS. **Painel de matrículas de alunos no Instituto Federal do Rio Grande do Sul (IFRS)**. Bento Gonçalves, 2024e. Disponível em: <https://painel.ifrs.edu.br/resultados/educacao/>. Acesso em: 8 abr. 2025.

IFRS. **Plano de Desenvolvimento Institucional (PDI) - IFRS**. 2025a Disponível em: <https://pdi.ifrs.edu.br/>. Acesso em: 16 mar. 2025.

IFRS. Pró-Reitoria de Desenvolvimento Institucional (PRODI) - **IFRS**. 2023d. Disponível em: <https://ifrs.edu.br/institucional/pro-reitorias/prodi/>. Acesso em: 7 nov. 2023.

IFRS. **Rio Grande do Sul receberá cinco novos *campi* de Institutos Federais**. Bento Gonçalves, 2024f. Disponível em: <https://ifrs.edu.br/rio-grande-do-sul-recebera-cinco-novos-campi-de-institutos-federais/>. Acesso em: 9 dez. 2024

IFRS. SIGRH (Sistema Integrado de Gestão de Recursos Humanos). **Formulário de Consulta Quantitativos**. [Bento Gonçalves], 2024g. Disponível em: [https://sig.ifrs.edu.br/sigrh/public/abas/form\\_consulta\\_quantitativos.jsf](https://sig.ifrs.edu.br/sigrh/public/abas/form_consulta_quantitativos.jsf). Acesso em: 03 abr. 2024.

ISHIKAWA, Kaoru. **Controle de qualidade total à maneira japonesa**. Rio de Janeiro. Editora Campus-Elsevier Editora; 1993.

JAHRAMI, H. *et al.* Job satisfaction survey of healthcare workers in the psychiatric hospital. **Bahrain Medical Bulletin**, v. 33, n. 4, p. 345-352, 2011. Disponível em:

[https://www.bahrainmedicalbulletin.com/december\\_2011/Job-Satisfaction-Survey.pdf](https://www.bahrainmedicalbulletin.com/december_2011/Job-Satisfaction-Survey.pdf). Acesso em: 09 maio 2025.

JAIN, Vineet; QURESHI, Hanif. Modelling the factors affecting Quality of Life among Indian police officers: a novel ISM and DEMATEL approach. **Safety and Health at Work**, v. 13, n. 4, p. 456-468, 2022. Disponível em: <https://doi.org/10.1016/j.shaw.2022.07.004>. Acesso em: 02 maio 2022.

JARMAN, Lisa *et al.* Prevalence and correlates of psychological distress in a large and diverse public sector workforce: baseline results from Partnering Healthy@ Work. **BMC Public Health**, v. 14, p. 1-11, 2014. Disponível em: <https://doi.org/10.1186/1471-2458-14-125>. Acesso em: 02 de maio 2025.

JAWAHAR, I. M. The influence of perceptions of fairness on performance appraisal reactions. **Journal of Labor Research**, v. 28, p. 735-754, 2007. Disponível em: <https://doi.org/10.1007/s12122-007-9014-1>. Acesso em: 02 maio 2025.

JIANG, Hua; SHEN, Hongmei. Toward a relational theory of employee engagement: Understanding authenticity, transparency, and employee behaviors. **International Journal of Business Communication**, v. 60, n. 3, p. 948-975, 2023. Disponível em: <https://doi.org/10.1177/2329488420954236>. Acesso em: 02 maio 2025.

JOHNSTONE, Stewart; WILKINSON, Adrian. The potential of labour– management partnership: a longitudinal case analysis. **British Journal of Management**, v. 29, n. 3, p. 554-570, 2018. Disponível em <https://doi.org/10.1111/1467-8551.12240>. Acesso em: 02 maio 2025.

JU, Gawon *et al.* Effects of depression and resilience of public workers on work-related stress and anxiety in response to the COVID-19 pandemic. **Journal of Korean Medical Science**, v. 36, n. 36, 2021. Disponível em: <https://doi.org/10.3346/jkms.2021.36.e262>. Acesso em: 02 maio 2025.

KALTENEGGER, Helena *et al.* -Does technostress “get under the skin”? Prospective associations of work stressors, technostressors, burnout symptoms, and biomarkers of chronic stress. **Psychoneuroendocrinology**, v. 160, p. 106866, 2024. Disponível em: <https://doi.org/10.1016/j.psyneuen.2023.106866>. Acesso em 13 jun 2025.

KAMMOUN, N. de A. C. *et al.* Perfil dos acidentes de trabalho no Brasil entre os anos de 2006 e 2022: um estudo ecológico. **Brazilian Journal of Health Review**, [S. l.], v. 7, n. 1, p. 5974–5989, 2024. Disponível em: <https://doi.org/10.34119/bjhrv7n1-482>. Acesso em: 21 maio 2024.

KAHN, Robert L.; KATZ, Daniel. **Leadership practices in relation to productivity and morale**. Ann Arbor, MI: Institute for Social Research, University of Michigan, 1952.

Disponível em:

[https://cdn.isr.umich.edu/pubFiles/historicPublications/Leadership\\_701\\_.PDF](https://cdn.isr.umich.edu/pubFiles/historicPublications/Leadership_701_.PDF). Acesso em: 03 maio 2025.

KAZMIER, Leonard J. **Estatística aplicada à administração e economia**. Porto Alegre: Ed. Bookman, 2007.

KERR, Jasmine I. *et al.* Investigating employees' concerns and wishes regarding digital stress management interventions with value sensitive design: mixed methods study. **Journal of Medical Internet Research**, v. 25, n. 1, p. e44131, 2023. Disponível em: <https://www.jmir.org/2023/1/e44131/PDF>. Acesso em: 02 de maio 2025.

KIHARA, L. N.; MUGAMBI, H. Effect of stress management strategies on employees' performance in the public service. **The Strategic Journal of Business and Change Management**, v. 5, n. 2, p. 2383-2405, 2018. Disponível em: <https://strategicjournals.com/index.php/journal/article/download/779/786>. Acesso em: 02 de maio 2025.

KING, Gary *et al.* Enhancing the validity and cross-cultural comparability of measurement in survey research. **American political science review**, v. 98, n. 1, p. 191-207, 2004. Disponível em: <https://doi.org/10.1017/S000305540400108X>. Acesso em: 15 Jun 2025.

KIWI, D. **Fostering innovations in public sector organizations: Antecedents and processes of effective reorientations and legitimation**. 2024. 321p. Tese (PhD Business and Economics) - Research and graduation internal, Vrije Universiteit Amsterdam. 2024. Disponível em: <https://doi.org/10.5463/thesis.642>. Acesso em: 02 maio 2024.

KHOA, Bui Thanh; HUNG, Bui Phu; HEJSALEM-BRAHMI, Mohsen. Qualitative research in social sciences: data collection, data analysis and report writing. **International Journal of Public Sector Performance Management**, v. 12, n. 1-2, p. 187-209, 2023. Disponível em: <https://doi.org/10.1504/IJPSPM.2023.132247>. Acesso em 24 maio 2025.

KLEIN, L.; COLAUTO, R. D.. Perceptions of organizational justice in incentive contracts and their effect on congruence between personal and organizational goals. **Revista Brasileira de Gestão de Negócios**, v. 22, n. 3, p. 582–607, jul. 2020. Disponível em: <https://doi.org/10.7819/rbgn.v22i3.4066>. Acesso em: 02 de maio 2025.

KLEIN, L. L. *et al.*. Qualidade de Vida no Serviço Público: Uma Avaliação em Uma Instituição de Ensino Superior. **REAd. Revista Eletrônica de Administração** (Porto Alegre), v. 23, n. spe, p. 317–344, dez. 2017. <https://doi.org/10.1590/1413-2311.158.59511>. Acesso em: 02 de maio 2025.

KLINE, Rex B. **Principles and practice of structural equation modeling**. New York: Guilford publications, 2023.

KREKEL, Christian; WARD, George; DE NEVE, Jan-Emmanuel. Employee well-being, productivity, and firm performance: Evidence and case studies. **Global happiness and wellbeing**, 2019. Disponível em: <https://dx.doi.org/10.2139/ssrn.3356581>. Acesso em: 02 maio 2025.

KUTNER, Michael H. *et al.* **Applied linear statistical models**. Nova York: Ed. McGraw-Hill, 2005.

KUVAAS, Bård. An exploration of how the employee–organization relationship affects the linkage between perception of developmental human resource practices and employee outcomes. **Journal of Management studies**, v. 45, n. 1, p. 1-25, 2008. Disponível em: <https://doi.org/10.1111/j.1467-6486.2007.00710.x>. Acesso em: 02 maio 2025.

LANGEVIN, Helene M. Health and well-being: distinct and intertwined concepts. **Medical Care**, v. 62, n. 12, p. S13-S14, 2024. Disponível em: [https://journals.lww.com/lww-medicalcare/fulltext/2024/12001/health\\_and\\_well\\_being\\_distinct\\_and\\_intertwined.5.aspx](https://journals.lww.com/lww-medicalcare/fulltext/2024/12001/health_and_well_being_distinct_and_intertwined.5.aspx). Acesso em: 01 maio 2025.

LASCHINGER, Heather K. Spence; FIDA, Roberta. Linking nurses' perceptions of patient care quality to job satisfaction: the role of authentic leadership and empowering professional practice environments. **JONA: The Journal of Nursing Administration**, v. 45, n. 5, p. 276-283, 2015. Disponível em: <https://doi.org/10.1097/NNA.000000000000198>. Acesso em: 05 maio 2025.

LAZARUS, R. S.; FOLKMAN, S. **Stress, appraisal, and coping**. New York: Ed. Springer, 1984.

LEYDEN, Dennis Patrick. Public-sector entrepreneurship and the creation of a sustainable innovative economy. **Small business economics**, v. 46, p. 553-564, 2016. Disponível em: <https://doi.org/10.1007/s11187-016-9706-0>. Acesso em 22 maio 2025.

LI, Xue *et al.* The relationship between occupational stress, job burnout and quality of life among surgical nurses in Xinjiang, China. **BMC nursing**, v. 20, p. 1-11, 2021. Disponível em: <https://doi.org/10.1186/s12912-021-00703-2>. Acesso em: 02 maio 2025.

LIKERT, Rensis. A Technique for the Measurement of Attitudes. **Archives of Psychology**, n. 140, 1932.

LIMA, Bianca Guimarães *et al.* Qualidade de vida no trabalho na estratégia saúde da família durante a pandemia da Covid-19. **Revista Enfermagem UERJ**, v. 31, p. e71389-e71389, 2023. Disponível em: <https://doi.org/10.12957/reuerj.2023.71389>. Acesso em: 02 maio 2025.

LIMA, Geovane Kruger Moreira de. **Qualidade de vida no trabalho nível de estresse dos profissionais das UBS do Distrito Leste do Município de Foz do Iguaçu-PR**. 2019. 59 f. Trabalho de Conclusão (Especialista em Saúde da Família na modalidade de Residência)- Programa Multiprofissional em Saúde da Família, Universidade Federal da Integração Latino-Americana, Foz do Iguaçu, 2019. Disponível em:

<https://dspace.unila.edu.br/server/api/core/bitstreams/ca1e80e1-2fbd-47d1-a265-08e3b5ae4256/content>. Acesso em: 07 maio 2025.

LIMA, Israel Coutinho Sampaio *et al.* Precarização do trabalho em saúde e o sofrimento mental no Brasil no contexto da COVID-19. **Research, Society and Development**, v. 10, n. 4, p. e27510414141-e27510414141, 2021. Disponível em: <http://dx.doi.org/10.33448/rsd-v10i4.14141>. Acesso em: 02 maio 2025.

LIMA, Lucas Alves do Oliveira; JUNIOR, Paulo Lourenço Domingues; GOMES, Olga Venimar de Oliveira. Saúde mental e esgotamento profissional: um estudo qualitativo sobre os fatores associados à Síndrome de Burnout entre profissionais da saúde. **Boletim de Conjuntura (BOCA)**, v. 16, n. 47, p. 264-283, 2023. Disponível em: <https://doi.org/10.5281/zenodo.10198981>. Acesso em: 01 de maio 2025.

LIMA, Thiago Martins *et al.* A importância da capacitação e formação contínua dos servidores públicos na obtenção de excelência da qualidade na prestação dos serviços públicos. **Caderno Pedagógico**, v. 20, n. 1, p. 101-122, 2023a. Disponível em: <https://doi.org/10.54033/cadpedv20n1-006>. Acesso em: 02 maio 2025.

LIMA JÚNIOR, Jófilo Moreira. **Histórico sobre a reformulação da NR - 18 em 1994/1995**. 2020. Disponível em: [https://www.gov.br/trabalho-e-emprego/pt-br/aceso-a-informacao/participacao-social/conselhos-e-orgaos-colegiados/comissao-tripartite-partitaria-permanente/arquivos/normas-regulamentadoras/nr-18\\_historico\\_reformulacao\\_nr\\_18.pdf](https://www.gov.br/trabalho-e-emprego/pt-br/aceso-a-informacao/participacao-social/conselhos-e-orgaos-colegiados/comissao-tripartite-partitaria-permanente/arquivos/normas-regulamentadoras/nr-18_historico_reformulacao_nr_18.pdf). Acesso em: 15 abr. 2023.

LIMONGI-FRANÇA, Ana Cristina. **Qualidade de Vida no Trabalho (QVT): conceitos e práticas nas empresas da sociedade pós-industrial**. 2. ed. São Paulo: Ed. Atlas, 2004.

LINDEN, Audrey Helen; HÖNEKOPP, Johannes. Heterogeneity of research results: A new perspective from which to assess and promote progress in psychological science. **Perspectives on Psychological Science**, v. 16, n. 2, p. 358-376, 2021. Disponível em: <https://doi.org/10.1177/1745691620964193>. Acesso em: 28 jun 2025.

LINS, Saulo; LOOS, Mauricio Johnny. A importância da política de remuneração na motivação e retenção de profissionais nas organizações. 2024. **Seven Publicações acadêmicas**. Disponível em: <https://doi.org/10.56238/sevenEngineering-031>. Acesso em: 11 de maio 2024.

LITTLE, Roderick JA; RUBIN, Donald B. **Statistical analysis with missing data**. New Jersey: John Wiley & Sons, 2019.

LOPES, Samuel Völz; SILVA, Marcelo Cozzensa da. Estresse ocupacional e fatores associados em servidores públicos de uma universidade federal do sul do Brasil. **Ciência & Saúde Coletiva**, v. 23, p. 3869-3880, 2018. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/1413-812320182311.28682015>. Acesso em 22 maio 2025.

LOTTA, Gabriela; TAVARES, Gustavo M.; STORY, Joana. Political attacks and the undermining of the bureaucracy: The impact on civil servants' well-being. **Governance**, v. 37, n. 2, p. 619-641, 2024. Disponível em: <https://doi.org/10.1111/gove.12792>. Acesso em: 02 mar. 2025.

LUFT, Caroline Di Bernardi *et al.* Versão brasileira da Escala de Estresse Percebido: tradução e validação para idosos. **Revista de Saúde Pública**, v. 41, p. 606-615, 2007. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/S0034-89102007000400015>. Acesso em: 02 maio 2025.

LUPU, Ioana; CASTRO, Mayra Ruiz. Work-life balance is a cycle, not an achievement. **Harvard Business Review**, 2021. Disponível em: <https://hbr.org/2021/01/work-life-balance-is-a-cycle-not-an-achievement>. Acesso em: 02 maio 2025.

MACHADO, Elenira Firmo. Estratégias e Desafios na Gestão de Pessoas no Serviço Público Federal: Uma Revisão Bibliográfica. **Revista Científica Semana Acadêmica**. Fortaleza, v. MMXXIV, n. 000248. 2024. Disponível em: <https://semanaacademica.org.br/tese/estrategias-e-desafios-na-gestao-de-pessoas-no-servico-publico-federal-uma-revisao>. Acesso em: 12 ago. 2024.

MAFFIA, Lyovan Neves; PEREIRA, Luciano Zille. Estresse no trabalho: estudo com gestores públicos do estado de minas gerais. **REAd. Revista Eletrônica de Administração (Porto Alegre)**, v. 20, p. 658-680, 2014. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/1413-2311.0052014.47163>. Acesso em: 02 maio 2025.

MAGALHÃES, B. V. B. *et al.* Qualidade de Vida dos Estudantes de Medicina. **Revista Foco**, [S. l.], v. 17, n. 4, p. e4837, 2024. Disponível em: <https://ojs.focopublicacoes.com.br/foco/article/view/4837>. Acesso em: 09 maio 2024.

MAGNAGO, Tânia Solange Bosi de Souza *et al.* Estresse e resiliência no trabalho em servidores públicos federais. **Enfermagem em Foco**, v. 11, n. 3, 2020. Disponível em: <https://doi.org/10.21675/2357-707X.2020.v11.n4.3452>. Acesso em: 01 maio 2025.

MALHOTRA, Naresh; NUNAN, Dan; BIRKS, David. **Marketing research: an applied approach**. Pearson, 2020.

MARK, George; SMITH, Andrew P. Effects of occupational stress, job characteristics, coping, and attributional style on the mental health and job satisfaction of university employees. **Anxiety, Stress & Coping**, v. 25, n. 1, p. 63-78, 2012. Disponível em: <https://www.tandfonline.com/doi/epdf/10.1080/10615806.2010.548088?needAccess=true>. Acesso em: 07 maio 2025.

MARTELLI, C. G.; COELHO, R.. Avaliar o quê? Os vários sentidos de efetividade no campo de estudos da participação. **Opinião Pública**, v. 27, n. 2, p. 623–649, 2021. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/1807-01912021272623>. Acesso em: 02 maio 2025.

MARTINEK, Daniela. The consequences of job-related pressure for self-determined teaching. **Social Psychology of Education**, v. 22, n. 1, p. 133-148, 2019. Disponível em: <https://doi.org/10.1007/s11218-018-9446-x>. Acesso em: 02 maio 2025.

MARTINS, Carolina Kakiuthi; CRUZ, Jonas Carneiro; DELLALIBERA-JOVILIANO, Renata. Quality of life in Brazilian medical students: a systematic review and meta-analysis. **Trends in Psychiatry and Psychotherapy**, v. 46, p. e20220497, 2024. Disponível em: <https://doi.org/10.47626/2237-6089-2022-0497>. Acesso em: 02 maio 2025.

MARTINS, J. V.; SÁTIRO, R. M. Estado da arte sobre teletrabalho e gestão da qualidade de vida do servidor público. **Brazilian Journal of Health Review**, [S. l.], v. 7, n. 1, p. 2325–2337, 2024. Disponível em: <https://doi.org/10.34119/bjhrv7n1-186>. Acesso em: 7 maio 2024.

MARX, Karl. **O Capital**- Livro 1-Vol. 1 e 2: O processo de produção do capital. São Paulo: Editora José Olympio, 2016.

MARX, Karl; ENGELS, Friedrich. **Manifesto do Partido Comunista**. Campinas: Edições Livres, 2024.

MASLACH, C.; SCHAUFELI, W. B.; LEITER, M. P. Job burnout. **Annual Review of Psychology**, v. 52, p. 397-422, 2001. Disponível em: [https://puneetbhachu.wordpress.com/wp-content/uploads/2015/04/maslach\\_01\\_jobburnout.pdf](https://puneetbhachu.wordpress.com/wp-content/uploads/2015/04/maslach_01_jobburnout.pdf). Acesso em: 07 maio 2025.

MATTAR, João; RAMOS, Daniela Karine. **Metodologia da pesquisa em educação: abordagens qualitativas, quantitativas e mistas**. São Paulo: Ed. Almedina Brasil, 2021.

MAYO, Elton. Hawthorne and the western electric company. **The social problems of an industrial civilisation**, p. 1-7, 1949. Disponível em: <https://ia601308.us.archive.org/1/items/socialproblemsof00mayo/socialproblemsof00mayo.pdf>. Acesso em: 02 maio 2025.

MCHUGH, Marie; BRENNAN, Shirley. Managing the stress of change in the public sector. **International Journal of Public Sector Management**, v. 7, n. 5, p. 29-41, 1994. Disponível em: <https://doi.org/10.1108/09513559410067500>. Acesso em: 02 maio 2025.

MEIRA, Thiago Martins *et al.* Qualification of postgraduate programs in Dentistry on the perceived stress and QoL of faculty members and students. **Research, Society and Development**, v. 11, n. 7, p. e34911730076-e34911730076, 2022. Disponível em: <https://doi.org/10.33448/rsd-v11i7.30076>. Acesso em: 02 maio 2025.

MELATI, Claudia; JANISSEK-MUNIZ, Raquel; CURADO, Carla Maria Marques. Qualidade decisória dos gestores públicos: Contribuições da inteligência e gestão do conhecimento. **Revista de Administração Contemporânea**, v. 25, p. e190044, 2020. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/1982-7849rac2021190044.por>. Acesso em: 04 maio 2025.

MENEGAZZI, Raquel Boff. **Estresse, ansiedade, confiança e bem-estar do servidor público universitário em momento de pandemia Covid-19**. 2023. Dissertação (Mestrado em Administração, Universidade Federal de Santa Maria, Santa Maria, 2023). Disponível em: <http://repositorio.ufsm.br/handle/1/29907>. Acesso em: 27 set. 2024.

MERRIAN, SB. TISDELL, E. **Qualitative Research: A Guide to Design and Implementation**. 4.ed. San Francisco: Jossey-Bass, 2016.

MEYER, John P.; ALLEN, Natalie J. A three-component conceptualization of organizational commitment. **Human resource management review**, v. 1, n. 1, p. 61-89, 1991. Disponível em: [https://doi.org/10.1016/1053-4822\(91\)90011-Z](https://doi.org/10.1016/1053-4822(91)90011-Z). Acesso em: 02 maio 2025.

MOLINA, Janete Viana; MOLINA, André Luis. Motivação e liderança nas organizações: revisão de literatura. **Revista Ibero-Americana de Humanidades, Ciências e Educação**, v. 8, n. 8, p. 194-207, 2022. Disponível em: <https://doi.org/10.51891/rease.v8i8.6594>. Acesso em: 02 maio 2025.

MOLONEY, Kim; BOWMAN, James S.; WEST, Jonathan P. Challenges confronting whistleblowing and the international civil servant. **Review of Public Personnel Administration**, v. 39, n. 4, p. 611-634, 2019. Disponível em: <https://doi.org/10.1177/0734371X18767247>. Acesso em: 02 maio 2025.

MONEGO, Emilia *et al.* Teorias da administração e das relações humanas. **Revista Ibero-Americana de Humanidades, Ciências e Educação**, v. 7, n. 8, p. 254-261, 2021. Disponível em: <https://doi.org/10.51891/rease.v7i8.1882>. Acesso em: 27 abr. 2024.

MORTENSEN, Mark; EDMONDSON, Amy C. Rethink your employee value proposition. **Harvard Business Review**, v. 101, n. 1, p. 45-49, 2023. Disponível em:

<https://lcfconference.org/wp-content/uploads/2024/02/Employee-Value-Proposition.pdf>.

Acesso em: 02 maio 2025.

MONTGOMERY, Douglas C.; PECK, Elizabeth A.; VINING, G. Geoffrey. **Introduction to linear regression analysis**. Nova Jersey: John Wiley & Sons, 2021.

MORETTIN, Pedro A.; BUSSAB, Wilton O. **Estatística básica**. 6a. ed. São Paulo: Saraiva, 2017.

MULANGUE, José Camundongo. Importância da comunicação organizacional na qualidade de vida no trabalho resumo da revisão bibliográfica. **Revista Portuguesa de Gestão Contemporânea**, v. 2, n. 02, p. 44-68, 2021. Disponível em:

<https://revistas.editoraenterprising.net/index.php/rpgc/article/view/399/611>. Acesso em: 02 maio 2025.

MUZZIO, H.. Cultura Organizacional na Perspectiva Cultural Regional Brasileira. **Revista Brasileira de Gestão de Negócios**, v. 12, n. 37, p. 447-463, 2010. Disponível em: <https://doi.org/10.7819/rbgn.v12i37.668>. Acesso em 20 maio 2025.

NADLER, David A.; LAWLER 3RD, E. E. Quality of work life: Perspectives and directions. **Organizational dynamics**, v. 11, n. 3, p. 20-30, 1983. Disponível em: [https://doi.org/10.1016/0090-2616\(83\)90003-7](https://doi.org/10.1016/0090-2616(83)90003-7). Acesso em: 02 maio 2025.

NEAL, Sue M. *et al.* I'm only human: A new e-road to advancing social equity through a humanist approach to mentoring in public service. **Review of Public Personnel Administration**, v. 43, n. 2, p. 239-259, 2023. Disponível em: <https://doi.org/10.1177/0734371X211058180>. Acesso em: 02 maio 2025.

NEDERHOF, Anton J. Methods of coping with social desirability bias: A review. **European journal of social psychology**, v. 15, n. 3, p. 263-280, 1985. Disponível em: <https://doi.org/10.1002/ejsp.2420150303>. Acesso em: 11 de Jun 2025.

NEUKAM, Marion; BOLLINGER, Sophie. Encouraging creative teams to integrate a sustainable approach to technology. **Journal of Business Research**, v. 150, p. 354-364, 2022. Disponível em: <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2022.05.083>. Acesso em: 02 maio 2025.

NEVES, Daniela. A exploração do trabalho no Brasil contemporâneo. **Revista Katálysis**, v. 25, p. 11-21, 2022. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/1982-0259.2022.e82561>. Acesso em: 02 maio 2025.

NIEDHAMMER, Isabelle *et al.* Psychosocial work factors and sickness absence in 31 countries in Europe. **The European Journal of Public Health**, v. 23, n. 4, p. 622-629, 2013. Disponível em: <https://doi.org/10.1093/eurpub/cks124>. Acesso em: 03 maio 2025.

NIELSEN, Jordan; FIRTH, Brady; CRAWFORD, Eean. For better and worse: How proactive personality alters the strain responses to challenge and hindrance stressors. **Organization Science**, v. 34, n. 2, p. 589-612, 2023. Disponível em: <https://doi.org/10.1287/orsc.2022.1587>. Acesso em: 03 maio 2025.

NIETO MORALES, Fernando; WITTEK, Rafael; HEYSE, Liesbet. After the reform: Change in Dutch public and private organizations. **Journal of Public Administration Research and Theory**, v. 23, n. 3, p. 735-754, 2013. Disponível em: <https://doi.org/10.1093/jopart/mus006>. Acesso em: 03 maio 2025.

NIXON, Patricia *et al.* The efficacy of a web-based stress management intervention for employees experiencing adverse working conditions and occupational self-efficacy as a mediator: randomized controlled trial. **Journal of medical Internet research**, v. 24, n. 10, p. e40488, 2022. Disponível em: <https://www.jmir.org/2022/10/e40488/PDF>. Acesso em: 03 maio 2025.

NUNES, Paula Martins; PROENÇA, Teresa; CAROZZO-TODARO, Mauro Enrique. A systematic review on well-being and ill-being in working contexts: contributions of self-determination theory. **Personnel Review**, v. 53, n. 2, p. 375-419, 2024. Disponível em: <https://www.emerald.com/insight/content/doi/10.1108/pr-11-2021-0812/full/htm>. Acesso em: 03 maio 2025.

O'DRISCOLL, Michael P.; SCHUBERT, Tracey. Organizational climate and burnout in a **New Zealand social service agency**. *Work & stress*, v. 2, n. 3, p. 199-204, 1988. Disponível em: <https://doi.org/10.1080/02678378808259167>. Acesso em: 03 maio 2025.

OECD, Government at a Glance 2023, Paris: **OECD Publishing**, 2023. Disponível em: <https://doi.org/10.1787/3d5c5d31-en>. Acesso em: 03 maio 2025.

OLIVEIRA, C. M. de G. *et al.* Revisão sistemática acerca da síndrome Burnout em instituições de ensino superior. **Revista de Gestão e Secretariado**, [S. l.], v. 15, n. 4, p. e3279, 2024. Disponível em: <https://doi.org/10.7769/gesec.v15i4.3279>. Acesso em: 7 maio 2024.

OLIVEIRA, Sandra Filgueiras de. **Fatores Preditores da Qualidade de Vida de Promotores e Procuradores de Justiça de um Ministério Público Estadual Brasileiro: Uma Análise de Cluster**. 2023. 94 f. Dissertação (Mestrado em Estudos da Ocupação) – Programa de Pós Graduação da Escola de Educação Física, Fisioterapia e Terapia Ocupacional, Universidade Federal de Minas Gerais, Belo Horizonte, 2023. Disponível em: [https://repositorio.ufmg.br/bitstream/1843/54315/1/DISSERTACAO\\_Sandra\\_Filgueiras\\_de\\_Oliveira.pdf](https://repositorio.ufmg.br/bitstream/1843/54315/1/DISSERTACAO_Sandra_Filgueiras_de_Oliveira.pdf). Acesso em 04 maio 2025.

OLIVEIRA, Thyago Vinicius Marques; PINHEIRO, Eduarda Lourranne. A Influência da Liderança Positiva e os Princípios que Predominam na Administração Pública: Uma Revisão De Literatura. **Revista Científica da Faculdade de Educação e Meio Ambiente**, v. 15, n. 1, p. 14-28, 2024. Disponível em: <https://doi.org/10.31072/ref.v15i1.1380>. Acesso em: 03 maio 2025.

PACIFICO, Annelise; GONÇALVES, José Artur Teixeira. Os Fatores Motivacionais Nas Organizações: Satisfação E Desempenho Dos Funcionários. **Etic-Encontro De Iniciação Científica**. v. 7, n. 7, 2011. Disponível em: <http://intertemas.toledoprudente.edu.br/index.php/ETIC/article/view/4018/3778>. Acesso em: 03 maio 2025.

PAGÁN-CASTAÑO, Esther; MASEDA-MORENO, Araceli; SANTOS-ROJO, Cristina. Wellbeing in work environments. **Journal of Business Research**, v. 115, p. 469-474, 2020. Disponível em: <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2019.12.007>. Acesso em: 03 maio 2025.

PALAZZO, Lílian dos Santos; CARLOTTO, Mary Sandra; AERTS, Denise Rangel Ganzo de Castro. Síndrome de Burnout: estudo de base populacional com servidores do setor público. **Revista de Saúde Pública**, v. 46, p. 1066-1073, 2012. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/S0034-89102013005000004>. Acesso em: 03 maio 2025.

PARK, Jongsoo. The role of organizational efforts in mitigating the adverse effects of workplace mistreatment on attitudinal responses. **Sustainability**, v. 15, n. 3, p. 1800, 2023. Disponível em: <https://doi.org/10.3390/su15031800>. Acesso em: 03 maio 2025.

PASCHOIOTTO, Waldemir Paulino; CUNHA, Cristiano José Castro de Almeida; SILVA, Solange Maria da. Liderança no processo de inovação colaborativa no setor público: uma revisão integrativa. **Revista de Administração Pública**, v. 58, n. 1, p. e2023-0037, 2024. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/0034-761220230037>. Acesso em: 03 maio 2025.

PAZ, Maria Gt *et al.* Bem-estar pessoal nas organizações e qualidade de vida organizacional: o papel mediador da cultura organizacional. **RAM. Revista de Administração Mackenzie**, v. 21, p. eRAMD200122, 2020. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/1678-6971/eRAMD200122>. Acesso em: 03 maio 2025.

PAZ, J. M. da . The influence and practical application of Quality of Life at Work as an essential factor in leveraging production and brazilian business growth. **Research, Society and Development**, [S. l.], v. 10, n. 8, p. e55210817825, 2021. DOI: 10.33448/rsd-v10i8.17825. Disponível em: <https://rsdjournal.org/index.php/rsd/article/view/17825>. Acesso em: 01 maio 2025.

PEDROSO, Bruno; PILATTI, Luiz Alberto; CANTORANI, José Roberto Herrera. Os elementos do projeto de cargo e a qualidade de vida no trabalho: analogia do modelo de Werther e Davis. **Revista Digital, Buenos Aires**, v. 14, n. 136, 2009. Disponível em:

<https://www.efdeportes.com/efd136/qualidade-de-vida-no-trabalho-modelo-de-werther-e-davis.htm>. Acesso em: 03 maio 2025.

PEREIRA, É. F.; TEIXEIRA, C. S.; SANTOS, A. DOS . Qualidade de vida: abordagens, conceitos e avaliação. **Revista Brasileira de Educação Física e Esporte**, v. 26, n. 2, p. 241–250, abr. 2012. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/S1807-55092012000200007>. Acesso em: 03 maio 2025.

PIGOU, A. C. **The Economics of Welfare**. New York: Ed. Routledge, 2017

PIRROLAS, O. A. C.; CORREIA, P. M. A. R. O salário como fator impulsionador do churning de recursos humanos. **Revista da FAE, [S. l.]**, v. 25, n. 1, 2022. Disponível em: <https://revistafae.fae.emnuvens.com.br/revistafae/article/view/693>. Acesso em: 30 abr. 2024.

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. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/ES0101-73302015124201>. Acesso em: 09 maio 2025.

PODSAKOFF, Philip M. *et al.* Common method biases in behavioral research: a critical review of the literature and recommended remedies. *Journal of applied psychology*, v. 88, n. 5, p. 879, 2003. Disponível em: <https://eli.johogo.com/Class/p21.pdf>. Acesso 18 maio 2025.

PORTO, Alessandra Manoel; SOUZA, Isabella Da Silva. Planejamento Estratégico Empresarial E Comunicação: Uma Revisão Bibliográfica. **Revista Ibero-Americana de Humanidades, Ciências e Educação**, v. 9, n. 5, p. 1915-1929, 2023. Disponível em: <https://doi.org/10.51891/rease.v9i5.9939>. Acesso em: 03 maio 2025.

QURESHI, S. F.; TASNEEM, K. A. Driving Organizational Innovation in Public Healthcare: The Strategic Impact of Inclusive Leadership. **European scientific journal**, [s. l.], v. 20, n. 25, p. 40, 2024. Disponível em: <https://doi.org/10.19044/esj.2024.v20n25p40> Acessado em 28 abr. 2025.

RAMAKRISHNAN, Subashini *et al.* Occupational stress as a mediator between organisational intelligence traits and digital government service quality: a triangulation design approach. **Journal of Service Theory and Practice**, 2024. Disponível em: <https://doi.org/10.1108/JSTP-02-2023-0041>. Acesso em: 03 maio 2024.

RAMOS, Flávio; JANUÁRIO, Sérgio Saturnino. Gestão de pessoas: uma abordagem epistemológica. **Revista Subjetividades**, v. 13, n. 1-2, p. 299-330, 2013. Disponível em: [http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1518-61482013000100012&lng=pt&nrm=is](http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1518-61482013000100012&lng=pt&nrm=is). Acesso em: 17 out. 2023.

RECHE, Ricardo Antonio. **Imagem e percepção de valor nas intenções de compra de carne de frango**. 2011. 114 f. Dissertação (Mestrado em Administração) – Programa de Pós-

Graduação em Administração, Universidade de Caxias do Sul, Caxias do Sul, 2011.  
Disponível em: <https://repositorio.ucs.br/handle/11338/100>. Acesso em: 03 mai 2025.

RECHE, Ricardo Antonio. **Cocriação de Valor e Desempenho de Mercado: Um Estudo em Lojas Exclusivas do Segmento de Móveis Planejados**. 2020. 199 f. Tese (Doutorado em Administração) – Programa de Pós-Graduação em Administração, Universidade de Caxias do Sul, Caxias do Sul, 2020. Disponível em: <https://repositorio.ucs.br/xmlui/handle/11338/6240>. Acesso em: 02 maio 2025.

REDER, Sebastian R. *et al.* Gender differences in self-assessed performance and stress level during training of basic interventional radiology maneuvers. **European Radiology**, v. 34, n. 1, p. 308-317, 2024. Acesso em: <https://doi.org/10.1007/s00330-023-09993-3>. Disponível em: 13 jul 2025.

REDON, S.; CAMPOS, E. C. S. de. A alienação em Marx. **Textos & Contextos (Porto Alegre)**, [S. l.], v. 21, n. 1, p. e43021, 2022. Disponível em: <https://revistaseletronicas.pucrs.br/index.php/fass/article/view/43021>. Acesso em: 10 maio 2024.

RENAULT MORAES, Lucio F. De; SWAN, Jacky A.; COOPER, Cary L. A study of occupational stress among government white-collar workers in Brazil using the occupational stress indicator. **Stress medicine**, v. 9, n. 2, p. 91-104, 1993. Disponível em: <https://doi.org/10.1002/smi.2460090206>. Acesso em: 03 maio 2025.

RYAN, Jillian C. *et al.* Exploring the active ingredients of workplace physical and psychological wellbeing programs: a systematic review. **Translational behavioral medicine**, v. 11, n. 5, p. 1127-1141, 2021. Disponível em: <https://doi.org/10.1093/tbm/ibab003>. Acesso em 24 maio 2025.

RIBEIRO, Ana Sofia Pereira *et al.*. Felicidade organizacional e qualidade de vida no trabalho numa indústria joalheira. **Research, Society and Development**, v. 11, n. 4, p. e33411426965-e33411426965, 2022. Disponível em: <https://doi.org/10.33448/rsd-v11i4.26965>. Acesso em: 03 maio 2025.

RIBEIRO, Andreia de Cassia Alves. Indicadores de Desempenho na Administração Pública: a Utilização do Balanced Scorecard no Setor Público. **Multifaces: Revista De Ciência, Tecnologia E Educação**, V. 5, N. 1, P. 98-111, 2023. Disponível em: <https://doi.org/10.29327/2169333.5.1-8>. Acesso em: 03 maio 2025.

RIBEIRO, Beatriz Maria Santos Santiago; MENEGHINI, Israel Naudimar. Teorias administrativas na gestão de qualidade em serviços de saúde. **Revista de Saúde Pública do Paraná**, v. 6, n. 1, p. 1-12, 2023. Disponível em: <https://doi.org/10.32811/25954482-2023v6n1.635>. Acesso em: 03 maio 2025.

RIBEIRO, Larissa Alves; SANTANA, Lúcia Chagas de. Qualidade de vida no trabalho: fator decisivo para o sucesso organizacional. **Revista de Iniciação Científica–RIC Cairu**, v. 2, n. 02, p. 75-96, 2015. Disponível em:

[https://cairu.br/riccairu/pdf/artigos/2/06\\_QUALIDADE\\_VIDA\\_TRABALHO.pdf](https://cairu.br/riccairu/pdf/artigos/2/06_QUALIDADE_VIDA_TRABALHO.pdf). Acesso em: 11 out. 2023.

RIBEIRO, Lorena Mariano; DA SILVA, Carlos Roberto. A Primeira Revolução Industrial e a miserabilidade da condição humana na Inglaterra: uma análise a partir da obra “Tempos difíceis”, de Charles Dickens. **Pergaminho**, v. 13, p. 189-212, 2022. Disponível em:

<https://revistas.unipam.edu.br/index.php/pergaminho/article/view/4560>. Acesso em: 06 maio 2024.

RIBEIRO, Marcelo Afonso. **Psicologia e gestão de pessoas: reflexões críticas e temas afins** (ética, competência e carreira). São Paulo: Ed. Vetor. 2009.

ROCHA, R.. O debate nas Ciências do Trabalho: do que estamos falando?. **Saúde e Sociedade**, v. 32, n. 2, p. e210766pt, 2023. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/S0104-12902023210766pt>. Acesso em: 03 maio 2025.

ROLIM, Nivya Carla de Oliveira Pereira *et al.* Enfrentamento da pandemia COVID-19 e a qualidade de vida no trabalho. **Contribuciones a Las Ciencias Sociales**, v. 17, n. 1, p. 6400-6414, 2024. Disponível em: <https://doi.org/10.55905/revconv.17n.1-384>. Acesso em: 04 maio 2025.

ROLLNIK-SADOWSKA, Ewa *et al.* Public service motivation and job satisfaction: The role of social support during crisis. **Equilibrium. Quarterly Journal of Economics and Economic Policy**, v. 18, n. 4, p. 1179-1215, 2023. Disponível em: <https://doi.org/10.24136/eq.2023.037>. Acesso em: 04 maio 2025.

ROSINKE, João Germano *et al.* A Participação dos institutos federais na interiorização da educação superior presencial no Brasil. **Research, Society and Development**, v. 9, n. 2, p. 24, 2020. Disponível em: <http://dx.doi.org/10.33448/rsd-v9i1.1570>. Acesso em: 04 maio 2025.

RUIDIAZ-GÓMEZ, K. S. .; CACANTE-CABALLERO, J. V. . Desarrollo histórico del concepto Calidad de Vida: una revisión de la literatura. **Revista Ciencia y Cuidado**, [S. l.], v. 18, n. 3, p. 86–99, 2021. DOI: 10.22463/17949831.2539. Disponível em: <https://revistas.ufps.edu.co/index.php/cienciaycuidado/article/view/2539>. Acesso em: 4 maio 2025.

SAMPAIO, Nara Saddi de Paiva; BORGES-ANDRADE, Jairo Eduardo; BONATTI, Clarissa Leão. Aprendizagem no Trabalho: pesquisa nas organizações públicas e privadas brasileiras. **Psicología desde el Caribe**, 2018. Disponível em: <http://dx.doi.org/10.14482/psdc.35.4.158.72>. Acesso em: 26 jun 2025.

SALES FRAGA, Vinícius *et al.* Estresse Ocupacional nas Forças de Segurança Pública: Uma Revisão Sistemática. **Revista FSA**, v. 21, n. 2, 2024. Disponível em: <http://dx.doi.org/10.12819/2024.21.2.1>. Acesso em 04 maio 2025.

SANTANA, Murilo Lago; COELHO, Leandro Alves. O E-Social como Instrumento Normativo de Garantia dos Direitos Sociais dos Trabalhadores Brasileiros. **Revista Ibero-Americana de Humanidades, Ciências e Educação**, v. 9, n. 5, p. 994-1013, 2023. DOI: 10.51891/rease.v9i5.9661. Disponível em: <https://periodicorease.pro.br/rease/article/view/9661>. Acesso em: 4 maio 2025.

SANTARPIA, Ferdinando Paolo *et al.* From intra-team conflict to interpersonal strain: The role of leader's interpersonal modulation of emotional responses and sex. **International Journal of Conflict Management**, v. 35, n. 5, p. 841-862, 2024. Disponível em: <https://doi.org/10.1108/IJCMA-04-2023-0068>. Acesso em 05 maio 2025.

SANTOS, D. R. G. dos; DUTRA, E. S. Teorias Motivacionais: A Falta De Motivação Ocasionalada Pela Má Qualidade De Vida No Trabalho. *Revista Multidisciplinar do Nordeste Mineiro*, [S. l.], v. 2, n. 1, 2023. Disponível em: <https://revista.unipacto.com.br/index.php/multidisciplinar/article/view/812>. Acesso em: 1 maio 2025.

SANTOS, Juliana da Costa; SANTOS, Maria Luiza da Costa. Descrevendo o estresse. **Revista Principia - Divulgação Científica e Tecnológica do IFPB**, João Pessoa, n. 12, p. 51-57, set. 2005. ISSN 2447-9187. Disponível em: <https://doi.org/10.18265/1517-03062015v1n12p51-57>. Acesso em:: 21 maio 2024.

SARAIVA BARROS, Álefe; NUNES CONCEIÇÃO, L.; RODRIGUES, V Rocha Ferreira. O Impacto da Inteligência Artificial nas Relações de Trabalho. **Revista Jurídica do Cesupa**, p. 135-153, 24 mar. 2024. Disponível em: <https://periodicos.cesupa.br/index.php/RJCESUPA/article/view/264/148>. Acesso em 04 maio 2025.

SARAIVA, Gleyce Anne Queiroz *et al.* Motivação e Saúde Mental no Trabalho: Uma Revisão Integrativa de Literatura. **Facit Business and Technology Journal**, v. 1, n. 45, 2023. Disponível em: <https://revistas.faculdefacit.edu.br/index.php/JNT/article/view/2410/1621>. Acesso em: 04 maio 2025.

SARSTEDT, Marko; MOOI, Erick. **A concise guide to market research: the process, data, and methods using IBM SPSS statistics**. Heidelberg: Springer Berlin, 2019. <https://doi.org/10.1007/978-3-662-56707-4>. Acesso em: 04 jul 2025.

SCHEUREN, F. **What is a survey**. [Booklet]. Washington, DC: Ed. American Statistical Association, 2004. 68p. Disponível em: <https://fweil.com/s2211/whatisasurvey.pdf>. Acesso em: 03 maio 2024.

SCHWAB, Klaus. **A quarta revolução industrial**. São Paulo, Ed. Edipro, 2019. 160p.

SGARBOSSA, Maira. Contribuições Das Práticas De Gestão De Pessoas Para O Florescimento No Trabalho: Uma Revisão Integrativa (2011-2021). **Revista Gestão e Desenvolvimento**, v. 20, n. 1, p. 101-129, 2023. DOI: 10.25112/rgd.v20i1.3166. Disponível em: <https://periodicos.feevale.br/seer/index.php/revistagestaoedesenvolvimento/article/view/3166>. Acesso em: 18 ago. 2023.

SHAHDA, Elias; HAMID, Abdelsalam Adam; BATTOUR, Mohamed. The Effects of Public Service Motivation on Employees' Intention to Stay. In: **International Conference on Business and Technology**. Cham: Springer Nature Switzerland, 2023. p. 240-247. Disponível em: [https://www.researchgate.net/publication/378622654\\_The\\_Effects\\_of\\_Public\\_Service\\_Motivation\\_on\\_Employees'\\_Intention\\_to\\_Stay](https://www.researchgate.net/publication/378622654_The_Effects_of_Public_Service_Motivation_on_Employees'_Intention_to_Stay). Acesso em 04 maio 2025.

SHARARI, Hakem *et al.* Enhancing employee sustainability through employee quality of life: the role of top management support. **The TQM Journal**, 2024. Disponível em: <https://doi.org/10.1108/TQM-11-2023-0379>. Acesso em: 04 maio 2025.

SHRIVASTAVA, Paul. A typology of organizational learning systems. **Journal of Management Studies**, v. 20, p. 7-28, 1983. Disponível em: <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/abs/10.1111/j.1467-6486.1983.tb00195.x>. Acesso em: 09 mar. 2025.

SHIROM, Arie *et al.* Gender, age and tenure as moderators of work-related stressors' relationships with job performance: A meta-analysis. **Human Relations**, v. 61, n. 10, p. 1371-1398, 2008. Disponível em: <https://doi.org/10.1177/0018726708095708>. Acesso em: 04 maio 2025.

SHOROBURA, I.; DOLYNSKA, O. Leadership in public administration: today's challenges. **Journal of Education, Health and Sport**, [S. l.], v. 13, n. 2, p. 299–308, 2023. DOI: 10.12775/JEHS.2023.13.02.043. Disponível em: <https://apcz.umk.pl/JEHS/article/view/4276>. Acesso em: 4 maio 2025.

SILVA, Gabriel de Nascimento e. (Re)conhecendo o estresse no trabalho: uma visão crítica. Gerais, **Rev. Interinst. Psicol.**, Belo Horizonte, v. 12, n. 1, p. 51-61, jun. 2019. Disponível em: <https://doi.org/10.36298/gerais2019120105>. Acesso em: 21 maio 2024.

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: <https://doi.org/10.22289/2446-922X.V4N2A7>. Acesso em: 09 mai 2025.

SILVA, Monique Juliana da. **Qualidade de vida no trabalho e estresse ocupacional: uma revisão bibliográfica**. 2022. 47 f. Trabalho de Conclusão (Bacharel em Administração)-Curso de Administração da Universidade Federal de Alagoas. Maceió, 2022. Disponível em: <https://www.repositorio.ufal.br/handle/123456789/11090>. Acesso em 23 maio 2025.

SILVA, M. G. DA .; TOLFO, S. DA R.. Processos psicossociais, saúde mental e trabalho em um instituto federal de educação. **Revista Brasileira de Saúde Ocupacional**, v. 47, p. e13, 2022. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/2317-6369/22620pt2022v47e13>. Acesso em 04 maio 2025.

SILVA, Patrícia Araújo *et al.* Revisiting da escala de avaliação do contexto de trabalho. **Research, Society and Development**, v. 9, n. 9, p. e132996738-e132996738, 2020. Disponível: <https://doi.org/10.33448/rsd-v9i9.6738>. Acesso em 04 maio 2025.

SILVA, Tayne Gonçalves *et al.* Qualidade de vida no trabalho: uma análise empírica sob o modelo de Walton. **Revista Inteligência Competitiva**, v. 6, n. 4, p. 20-54, 2016. Disponível em: <https://doi.org/10.24883/IberoamericanIC.v6i4.184>. Acesso em: 04 maio 2025

SILVEIRA, D. T.; CÓRDOVA, F. P. A pesquisa científica. In: GERHARDT, T. E.; SILVEIRA, D. T. (Org.). **Métodos de pesquisa**. Porto Alegre: Ed. UFRGS, 2009. p. 31-42. 118p. Disponível em: <https://lume.ufrgs.br/handle/10183/52806>. Acesso em: 04 maio 2025.

SMITH, Adam. **A Riqueza das Nações**: Coleção Clássicos de Ouro. 4. ed. Rio de Janeiro: Editora Nova Fronteira, 2023.

SOARES, Ana Beatriz; SOARES, Evelyn Malinoski Homem; CORDEIRO, Suelen Cristina Labre. A Evolução do Trabalho-Compreendendo a Depressão e a Ansiedade no Ambiente Organizacional, Resultantes das Revoluções Industriais: uma revisão bibliográfica. **Revista Dom Acadêmico**, v. 4, n. 1, 2021. Disponível em: <https://www.unidombosco.edu.br/revistas/index.php/domacademico/article/download/71/77>. Acesso em: 04 maio 2025.

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. Disponível em: <https://cdn.publisher.gn1.link/rbmt.org.br/pdf/v17n1a13.pdf>. Acesso em 09 maio 2025.

SOARES, Simarly M. *et al.* Workplace accidents in Brazil: Analysis of physical and psychosocial stress and health-related factors. **RAM. Revista de Administração Mackenzie**,

v. 19, n. 3, p. eRAMG170131, 2018. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/1678-6971/eRAMG170131>. Acesso em: 04 maio 2025.

SOUSA, Camila Carvalho de *et al.* Insatisfação com o trabalho, aspectos psicossociais, satisfação pessoal e saúde mental de trabalhadores e trabalhadoras da saúde. **Cadernos de Saúde Pública**, v. 37, p. e00246320, 2021. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/csp/a/3qdjTMPxYntqKpk3cg6PkDf/abstract/?lang=pt>. Acesso em: 15 out. 2023.

SOUZA, Ana Cláudia de; ALEXANDRE, Neusa Maria Costa; GUIRARDELLO, Edinêis de Brito. Propriedades psicométricas na avaliação de instrumentos: avaliação da confiabilidade e da validade. **Epidemiologia e Serviços de Saúde**, v. 26, p. 649-659, 2017. Disponível em: <https://doi.org/10.5123/S1679-49742017000300022> Acesso: em 05 jul 2025

SOUZA, Diego de Oliveira. Cuidado em saúde e alienação: relação mediada pela tecnologia. **Interface-Comunicação, Saúde, Educação**, v. 25, 2021. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/interface.200776>. Acesso em: 04 maio 2025.

STANOJLOVIĆ, Olivera. Neurophysiology of stress—from historical to modern approach. **Medicinska istraživanja**, v. 55, n. 1, p. 51-57, 2022. Disponível em: <https://doi.org/10.5937/medi55-37829>. Acesso em: 05 maio 2025.

STRAZDINS, Lyndall *et al.* Job strain, job insecurity, and health: rethinking the relationship. **Journal of occupational health psychology**, v. 9, n. 4, p. 296, 2004. Disponível em: <https://doi.org/10.1037/1076-8998.9.4.296>. Acesso em 22 maio 2025.

SUMERLIN, Timothy S. *et al.* The effect of subjective social status on health-related quality of life decline in urban Chinese older adults: a four-year longitudinal study from Hong Kong. **BMC geriatrics**, v. 22, n. 1, p. 619, 2022. Disponível em: <https://doi.org/10.1186/s12877-022-03314-x>. Acesso em: 04 maio 2025.

SZRETER, Simon. Industrialization and health. **British Medical Bulletin**, v. 69, n. 1, p. 75-86, 2004. Disponível em: [https://www.researchgate.net/profile/Simon-Szreter/publication/277420404\\_Industrialization\\_and\\_health/links/67822e4e4f26bf2ca5941bab/Industrialization-and-health.pdf](https://www.researchgate.net/profile/Simon-Szreter/publication/277420404_Industrialization_and_health/links/67822e4e4f26bf2ca5941bab/Industrialization-and-health.pdf). Acesso em: 03 maio 2025.

TARIS, Toon W.; DE LANGE, Annet H.; NIELSEN, Karina. Taming the flood of findings: What makes for a really useful literature review in occupational health psychology?. **Work & Stress**, v. 36, n. 1, p. 1-5, 2022. Disponível em: <https://doi.org/10.1080/02678373.2022.2033349>. Acesso em: 03 maio 2025.

TAVARES, Ariane Serpeloni. Intensificação do Trabalho e Qualidade de Vida no Trabalho: uma conciliação possível?. **Revista Labor**, [S. l.], v. 1, n. 18, p. 61–74, 2017.

Disponível em: <https://www.periodicos.ufc.br/labor/article/view/31590>. Acesso em: 3 maio 2025.

TEIXEIRA, C. dos A. O.; ENGELHARDT, I. M. J. B. Qualidade de Vida no Trabalho (QVT): estudo com servidores do INSS em Petrolina-PE. **Revista Caribeña de Ciencias Sociales**, [S. l.], v. 12, n. 6, p. 2931–2949, 2023. DOI: 10.55905/rcssv12n6-027. Disponível em: <https://revistacaribena.com/ojs/index.php/rcss/article/view/3062>. Acesso em: 12 ago. 2024.

TOPA, Gabriela; JURADO-DEL POZO, José F. Emotional exhaustion and health complaints as indicators of occupational diseases among civil servants in Spain. **Journal of Clinical Medicine**, v. 7, n. 12, p. 523, 2018. Disponível em: <https://doi.org/10.3390/jcm7120523>. Acesso em: 04 maio 2025.

TRIST, Eric Lansdown; BAMFORTH, Kenneth W. Some social and psychological consequences of the longwall method of coal-getting: An examination of the psychological situation and defences of a work group in relation to the social structure and technological content of the work system. **Human relations**, v. 4, n. 1, p. 3-38, 1951. Disponível em: <https://doi.org/10.1177/001872675100400101>. Acesso em: 04 maio 2025.

VAN HEERDEN, A. *et al.* Gender-perceived workplace stressors by New Zealand construction professionals. **International Journal of Construction Management**, v. 25, n. 3, p. 289-300, 2025. Acesso em: <https://doi.org/10.1080/15623599.2024.2317039>. Disponível em: 13 jul 2025.

VASCONCELLOS-GUEDES, L.; GUEDES, L. F. A. E-surveys: Vantagens e Limitações dos Questionários Eletrônicos via Internet no Contexto da Pesquisa Científica. In: **X SemeAd - Seminário em Administração FEA/USP** (São Paulo, Brasil), 2007. Disponível em: [https://www.researchgate.net/profile/Luis-Guedes-5/publication/233852786\\_E-surveys\\_Vantagens\\_e\\_limitacoes\\_dos\\_questionarios\\_eletronicos\\_via\\_internet\\_no\\_contexto\\_da\\_pesquisa\\_cientifica/links/55b635b608ae9289a08aad62/E-surveys-Vantagens-e-limitacoes-dos-questionarios-eletronicos-via-internet-no-contexto-da-pesquisa-cientifica.pdf](https://www.researchgate.net/profile/Luis-Guedes-5/publication/233852786_E-surveys_Vantagens_e_limitacoes_dos_questionarios_eletronicos_via_internet_no_contexto_da_pesquisa_cientifica/links/55b635b608ae9289a08aad62/E-surveys-Vantagens-e-limitacoes-dos-questionarios-eletronicos-via-internet-no-contexto-da-pesquisa-cientifica.pdf). Acesso em: 04 maio 2025.

VENARD, Bertrand; BARUCH, Yehuda; CLOAREC, Julien. Consequences of corruption: Determinants of public servants' job satisfaction and performance. **The International Journal of Human Resource Management**, v. 34, n. 20, p. 3825-3856, 2023. Disponível em: <https://doi.org/10.1080/09585192.2022.2161323>. Acesso em: 04 maio 2025.

VIMERCATI, Luigi *et al.* Organizational wellbeing: a model of a new Apulian COVID-19 designated hospital. **Frontiers in Public Health**, v. 10, p. 963315, 2022. Disponível em: <https://doi.org/10.3389/fpubh.2022.963315>. Acesso em: 04 maio 2025.

WAGNER III, John A.; HOLLENBECK, John R. **Comportamento organizacional**. 4. ed. São Paulo: Ed. Saraiva Educação SA, 2020. 504p.

WALTON, R. E. Quality of working life: what is this? **Sloan Management Review**, Fall: v.15, n.1, 1974.

WEBER, Max. **Economia e Sociedade**. Coimbra: Ed. Edições 70, 2022. 525p.

WELCH, James P. The challenges of public service organizations in emergency, crisis, and disaster management. In: **Crisis Management-Principles, Roles and Application**. IntechOpen, 2022. Disponível em: [https://www.researchgate.net/publication/366109781\\_The\\_Challenges\\_of\\_Public\\_Service\\_Organizations\\_in\\_Emergency\\_Crisis\\_and\\_Disaster\\_Management](https://www.researchgate.net/publication/366109781_The_Challenges_of_Public_Service_Organizations_in_Emergency_Crisis_and_Disaster_Management). Acesso em: 04 maio 2025.

WERTHER, W. B.; DAVIS, K. **Administração de pessoal e recursos humanos**. São Paulo: Ed. McGraw Hill do Brasil, 1983. 500 p.

WESTIN, Ricardo. **CLT chega aos 80 anos com direitos do trabalhador sob disputa**. Agência Senado, Brasília, 28 abril 2023. Disponível em: <https://www12.senado.leg.br/noticias/infomaterias/2023/04/ctl-chega-aos-80-anos-com-direitos-do-trabalhador-sob-disputa#:~:text=As%20primeiras%20leis%20trabalhistas%20do,descanso%20no%20fim%20de%20semana>. Acesso em: 06 de abril de 2024.

WESTLEY, W. A. Problems and solutions in the quality of work in life. **Humans Relations**, [S. l.], v. 32, n. 2, p. 111-123, 1979. Disponível em: <https://doi.org/10.1177/001872677903200202>. Acesso em: 04 maio 2025.

WICKERT, Christopher. Prescriptive theorizing to tackle societal grand challenges: Promises and perils. **Journal of Management Studies**, v. 61, n. 4, p. 1683-1691, 2024. Disponível em: <https://doi.org/10.1111/joms.13057>. Acesso em: 01 maio 2025.

WINK, Mackenzie N.; TOMKUNAS, Alexandria J.; LARUSSO, Maria D. Teacher stress and ideal solutions: A qualitative comparison across elementary and middle school teachers. **School Psychology**, v. 39, n. 3, p. 302, 2024. Acesso em: <https://doi.org/10.1037/spq0000626>. Disponível em: 13 jun 2025.

WODNOW, Talita da Silva; CARRARO, Wendy Beatriz Witt Haddad; LAUREANO, Rodrigo Vargas. Qualidade De Vida No Trabalho: Uma Análise Das Percepções De Profissionais Da Área De Auditoria Pública e Privada No Rio Grande Do Sul. **RAGC**, v. 8, n. 34, 2020. Disponível em: <https://www.revistas.fucamp.edu.br/index.php/ragc/article/view/2029>. Acesso em: 01 maio 2025.

WORLD HEALTH ORGANIZATION (WHO). **Programme on mental health: WHOQOL user manual**, 2012 revision. Geneva: World Health Organization, 2010.

1998. Disponível em: <https://www.who.int/publications/i/item/WHO-HIS-HSI-Rev.2012-3>. Acesso em: 08 abril 2024.

WORLD HEALTH ORGANIZATION (WHO). **Healthy workplaces: a model for action: for employers, workers, policy-makers and practitioners**. Geneva: World Health

Organization, 2010. Disponível em: <https://www.who.int/publications/i/item/9789241599313>. Acesso em: 04 maio 2025.

WORLD HEALTH ORGANIZATION (WHO) *et al.* **WHO guidelines on mental health at work**. Geneva: World Health Organization; 2022.

WORLD HEALTH ORGANIZATION (WHO). **International Classification of Diseases**.

11th Revision. Geneva: World Health Organization; 2024. Disponível em:

<https://icd.who.int/browse/2024-01/mms/en>. Acesso em: 21 maio 2024.

WHOQOL GROUP. The World Health Organization quality of life assessment (WHOQOL): position paper from the World Health Organization. **Social science & medicine**, v. 41, n. 10, p. 1403-1409, 1995. Disponível em: [https://doi.org/10.1016/0277-9536\(95\)00112-K](https://doi.org/10.1016/0277-9536(95)00112-K). Acesso em: 06 abril 2024.

WOLFFENBÜTTEL, Cristina Rolim. Pesquisa qualitativa e quantitativa: compreendendo as abordagens e construindo possíveis combinações. In: **Conhecimento e divulgação científica: Investigação e transformação para popularização da ciência**, Volume 1. [S.l.]: Editora E-Publicações, 2023. Disponível em:

<https://editorapublicar.com.br/ojs/index.php/publicacoes/article/view/165/129>. Acesso em: 26 abril 2024.

YANG, Yung-Kai; LIN, Wen-Shan. How to enhance workplace climate through telework communication approaches in organization during the era of changes? Evidences of authentic leaders. **Asia pacific management review**, v. 28, n. 2, p. 110-119, 2023. Disponível em:

<https://doi.org/10.1016/j.apmrv.2022.07.002>. Acesso em: 04 abril 2025.

YIN, Robert K. **Estudo de caso: planejamento e métodos**; 5. ed. Porto Alegre: Ed. Bookman, 2015. 289p.

ZATTI, Vicente; PAGOTTO-EUZEBIO, Marcos Sidnei. **Educação como processo de formação humana**: uma revisão em filosofia da educação ante a premência da utilidade.

Universidade de São Paulo. Faculdade de Educação, 2022. Disponível em:

[www.livrosabertos.abcd.usp.br/portaldelivrosUSP/catalog/book/767](http://www.livrosabertos.abcd.usp.br/portaldelivrosUSP/catalog/book/767). Acesso em: 30 abril 2024.

ZHENG, Si *et al.* Research trends and hotspots of health-related quality of life: a bibliometric analysis from 2000 to 2019. **Health and quality of life outcomes**, v. 19, n. 1, p. 130, 2021. Disponível em: <https://doi.org/10.1186/s12955-021-01767-z>. Acesso em: 04 abril 2025.

**APÊNDICE A- TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO (TCLE)**

Universidade de Caxias do Sul  
Programa de Pós-graduação em Administração- PPGA  
Termo de consentimento livre e esclarecido

Prezado (a) respondente: Você está sendo convidado (a) a participar da pesquisa intitulada: Um Estudo do Impacto do **Estresse na Qualidade de Vida No Trabalho com Servidores Públicos de um Instituto Federal**, de responsabilidade do Mestrando (Rodrigo Meazzi), sob a orientação da Prof. Dr. Fabiano Larentis.

No que tange aos benefícios deste estudo, seus resultados irão fornecer maior conhecimento sobre a temática da Valorização e Qualidade de Vida no Trabalho e estresse nesta instituição e proporcionar respaldo teórico para a exploração de futuras pesquisas na área

Saiba que você tem total direito de não querer participar. Os participantes não serão identificados. Os dados coletados serão utilizados única e exclusivamente para fins desta pesquisa, e os resultados poderão ser publicados.

O projeto foi aprovado pelos CEPs da UCS e do IFRS, número CAAE 85014824.6.3001.8024.

## APÊNDICE B- QUESTIONÁRIO PESQUISA QUANTITATIVA

### PESQUISA ACADÊMICA SOBRE IMPACTO DO ESTRESSE NA QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO COM SERVIDORES PÚBLICOS DE UM INSTITUTO FEDERAL,

Prezado(a) respondente:

Os dados solicitados fazem parte do projeto de pesquisa de dissertação, do Programa de Pós-Graduação em Administração, curso de Mestrado Acadêmico, da Universidade de Caxias do Sul, do aluno Rodrigo Meazzi, com orientação do Professor Dr. Fabiano Larentis.

**As respostas são confidenciais.** O tempo de resposta é de **15 minutos**.

#### **Dimensão: Estresse**

##### **1- Você tem se sentido incapaz de controlar as coisas importantes em sua vida.**

- Discordo totalmente
- Discordo levemente
- Discordo
- Nem discordo e Nem concordo
- Concordo
- Concordo levemente
- Concordo totalmente

##### **2- Você tem sentido que as dificuldades se acumulam a ponto de você acreditar que não pode superá-las.**

- Discordo totalmente
- Discordo levemente
- Discordo
- Nem discordo e Nem concordo
- Concordo
- Concordo levemente
- Concordo totalmente

**3- Você tem ficado triste por causa de algo que aconteceu inesperadamente.**

- Discordo totalmente
- Discordo levemente
- Discordo
- Nem discordo e Nem concordo
- Concordo
- Concordo levemente
- Concordo totalmente

**4- Você tem se sentido nervoso e “estressado”.**

- Discordo totalmente
- Discordo levemente
- Discordo
- Nem discordo e Nem concordo
- Concordo
- Concordo levemente
- Concordo totalmente

**5- Você tem ficado irritado porque as coisas que acontecem estão fora do seu controle.**

- Discordo totalmente
- Discordo levemente
- Discordo
- Nem discordo e Nem concordo
- Concordo
- Concordo levemente
- Concordo totalmente

**6- Você tem conseguido controlar a maneira como gasta seu tempo.**

- Discordo totalmente
- Discordo levemente
- Discordo
- Nem discordo e Nem concordo
- Concordo

- Concordo levemente
- Concordo totalmente

**Dimensão: Qualidade de Vida no Trabalho (QVT): Domínio físico/saúde**

**7- Em que medida você avalia o seu sono**

- Muito Insatisfeito
- Insatisfeito
- Pouco Insatisfeito
- Nem Satisfeito nem Insatisfeito
- Pouco Satisfeito
- Satisfeito
- Muito Satisfeito

**8- Em que medida algum problema com o sono prejudica seu trabalho**

- Nada
- Muito Pouco
- Pouco
- Nem Pouco nem Muito
- Moderadamente
- Muito
- Extremamente

**9- Ao final da jornada de trabalho, o quanto você se sente**

- Muito Insatisfeito
- Insatisfeito
- Pouco Insatisfeito
- Nem Satisfeito nem Insatisfeito
- Pouco Satisfeito
- Satisfeito
- Muito Satisfeito

**10- Em que medida você se sente confortável no ambiente de trabalho**

- Muito Insatisfeito

- Insatisfeito
- Pouco Insatisfeito
- Nem Satisfeito nem Insatisfeito
- Pouco Satisfeito
- Satisfeito
- Muito Satisfeito

**Dimensão: Qualidade de Vida no Trabalho (QVT): Domínio psicológico**

**11-Em que medida você avalia sua autoestima**

- Muito Insatisfeito
- Insatisfeito
- Pouco Insatisfeito
- Nem Satisfeito nem Insatisfeito
- Pouco Satisfeito
- Satisfeito
- Muito Satisfeito

**12- Em que medida algum sentimento negativo (tristeza, desespero) interfere no seu trabalho**

- Nunca
- Muito Raramente
- Raramente
- Ocasionalmente
- Frequentemente
- Muito Frequentemente
- Sempre

**13. Em que medida você avalia sua motivação para trabalhar.**

- Muito Insatisfeito
- Insatisfeito
- Pouco Insatisfeito
- Nem Satisfeito nem Insatisfeito
- Pouco Satisfeito

- Satisfeito
- Muito Satisfeito

**14. Em que medida você avalia o orgulho pela sua profissão**

- Muito Insatisfeito
- Insatisfeito
- Pouco Insatisfeito
- Nem Satisfeito nem Insatisfeito
- Pouco Satisfeito
- Satisfeito
- Muito Satisfeito

**Dimensão: Qualidade de Vida no Trabalho (QVT): Domínio pessoal**

**15 - Em que medida você avalia a qualidade do seu lazer e da sua família.**

- Péssima
- Muito Ruim
- Ruim
- Razoável
- Boa
- Muito Boa
- Excelente

**16- Você se sente realizado com o trabalho que faz**

- Nada Realizado
- Muito Pouco Realizado
- Pouco Realizado
- Moderadamente Realizado
- Bastante Realizado
- Muito Realizado
- Totalmente Realizado

**17- Como você avalia a qualidade da sua relação com seus superiores e/ou subordinados**

- Péssima

- Muito Ruim
- Ruim
- Razoável
- Boa
- Muito Boa
- Excelente

**18- Em que medida você é respeitado pelos seus colegas e superiores**

- Péssima
- Muito Ruim
- Ruim
- Razoável
- Boa
- Muito Boa
- Excelente

**Dimensão: Qualidade de Vida no Trabalho (QVT): Domínio pessoal**

**19- Como você avalia a cooperação entre os níveis hierárquicos no trabalho?**

- Péssima
- Muito Ruim
- Ruim
- Razoável
- Boa
- Muito Boa
- Excelente

**19 - Como você avalia a cooperação entre os níveis hierárquicos no trabalho?**

- Péssima
- Muito Ruim
- Ruim
- Razoável
- Boa
- Muito Boa

Excelente

**20- Como você avalia o seu conhecimento sobre todos os processos de trabalho da organização**

- Péssima
- Muito Ruim
- Ruim
- Razoável
- Boa
- Muito Boa
- Excelente

**21- Como você avalia a sua remuneração pelo trabalho**

- Péssima
- Muito Ruim
- Ruim
- Razoável
- Boa
- Muito Boa
- Excelente

**22- Como você avalia o feedback dado pela organização sobre o seu trabalho?**

- Péssima
- Muito Ruim
- Ruim
- Razoável
- Boa
- Muito Boa
- Excelente

**Perfil dos participantes da pesquisa**

**23. Gênero**

- Masculino

- Feminino
- Não deseja informar

**24 Faixa etária**

- até 20 anos
- de 21 a 30 anos
- de 31 a 41 anos
- de 41 a 51 anos
- acima de 51 anos

**25 Estado Civil**

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

**26 Renda Mensal Familiar**

- de 1 a 2 salários mínimos (de R\$ 1.412,00 a R\$ 2824,00)
- de 2 a 3 salários mínimos (de R\$ 2825,00 a R\$ 4236,00)
- de 3 a 4 salários mínimos (de R\$ 4237,00 a R\$ 5648,00)
- de 4 a 5 salários mínimos (de R\$ 5649,00 a R\$ 7060,00)
- acima de 5 salários mínimos

**27 Residia em Bento Gonçalves antes de ser nomeado?**

- Sim
- Não
- Ainda resido fora do Município

**Escolaridade, área de formação acadêmica, nível de ensino e setor de atuação dos respondentes****28. Profissão**

- Professor(a)
- Técnico(a) Administrativo(a)

**29 Nível de Escolaridade**

- Ensino médio completo
- Ensino Superior (Graduação/Licenciatura e/ou Tecnólogo)
- Pós-Graduação (Lato Sensu Especialização/MBA)
- Pós-Graduação (Stricto Sensu -Mestrado e/ou Doutorado)

**30 Atuação**

- Reitoria
- Campus Bento Gonçalves

**31 Tempo de serviço nesta instituição**

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

**32 Carga horária de trabalho**

- Dedicção Exclusiva
- 40 horas
- 30 horas
- 20 horas
- 36 horas

**33 Regime de trabalho**

- Efetivo
- Substituto (Seleção Simplificada)
- Colaborador

## APÊNDICE C- ORÇAMENTO E CRONOGRAMA

### ORÇAMENTO

**Custo da Pesquisa para a Instituição:** R\$ 0,00

**Impressões:** R\$ 0,00 (online)

**Deslocamentos:** R\$ 0,00 (online)

**Consumo de energia elétrica:** R\$300,00 (energia do computador)

### CRONOGRAMA

Quadro 11- Cronograma

ETAPAS	DATAS	
	Início	Fim
Qualificação	Set. 2024	Set. 2025
Submissão do Projeto ao Comitê de Ética em Pesquisa	Fev. 2025	Mar. 2025
Coleta de dados	Mar. 2025	Mar. 2025
Análise de dados	Mar. 2025	Abril. 2025
Redação final da Dissertação	Abril. 2025	Jul. 2025
Defesa Pública da Dissertação	Ago. 2025	Ago. 2025
Apresentação dos Relatórios na Plataforma Brasil	Ago. 2025	Ago. 2025

Fonte: Elaborado pelo autor (2025)

## APÊNDICE D- RESULTADOS DESCRITIVOS E ANÁLISE ANOVA

### ATUAÇÃO REITORIA E CAMPUS

Tabela 27 - Resultado descritivo estatístico item a item: Atuação

(continua)

		N	Média	Desvio padrão	Modelo padrão	Intervalo de confiança de 95% para média		Mínimo	Máximo
						Limite inferior	Limite superior		
E1	Reitoria	71	3,845	1,8412	,2185	3,409	4,281	1,0	7,0
	Campus	85	3,965	2,0728	,2248	3,518	4,412	1,0	7,0
	Total	156	3,910	1,9654	,1574	3,599	4,221	1,0	7,0
E2	Reitoria	71	4,183	1,9662	,2333	3,718	4,648	1,0	7,0
	Campus	85	3,271	1,9844	,2152	2,843	3,699	1,0	6,0
	Total	156	3,686	2,0218	,1619	3,366	4,006	1,0	7,0
E3	Reitoria	71	4,362	2,0777	,2466	3,870	4,854	1,0	7,0
	Campus	85	4,953	1,8955	,2056	4,544	5,362	1,0	7,0
	Total	156	4,684	1,9960	,1598	4,368	5,000	1,0	7,0
E4	Reitoria	71	4,944	1,7311	,2054	4,534	5,353	1,0	7,0
	Campus	85	4,965	1,8481	,2005	4,566	5,363	1,0	7,0
	Total	156	4,955	1,7901	,1433	4,672	5,238	1,0	7,0
E5	Reitoria	71	3,592	1,9898	,2361	3,121	4,063	1,0	7,0
	Campus	85	3,388	1,9886	,2157	2,959	3,817	1,0	7,0
	Total	156	3,481	1,9853	,1590	3,167	3,795	1,0	7,0
E6	Reitoria	71	3,282	1,6141	,1916	2,900	3,664	1,0	7,0
	Campus	85	3,859	1,8202	,1974	3,466	4,251	1,0	7,0
	Total	156	3,596	1,7479	,1399	3,320	3,873	1,0	7,0
Q7	Reitoria	71	4,521	1,6200	,1923	4,138	4,905	1,0	7,0
	Campus	85	4,059	1,8667	,2025	3,656	4,461	1,0	7,0
	Total	156	4,269	1,7683	,1416	3,990	4,549	1,0	7,0
Q8	Reitoria	71	4,437	1,6365	,1942	4,049	4,824	1,0	7,0
	Campus	85	4,247	1,7176	,1863	3,877	4,618	1,0	7,0

(continuação)

Q9	Total	156	4,333	1,6785	,1344	4,068	4,599	1,0	7,0
	Reitoria	71	5,042	1,3356	,1585	4,726	5,358	1,0	7,0
	Campus	85	4,482	1,6946	,1838	4,117	4,848	1,0	7,0
Q10	Total	156	4,737	1,5621	,1251	4,490	4,984	1,0	7,0
	Reitoria	71	4,893	1,6499	,1958	4,502	5,283	1,0	7,0
	Campus	85	4,000	1,5660	,1699	3,662	4,338	1,0	7,0
Q11	Total	156	4,406	1,6605	,1329	4,144	4,669	1,0	7,0
	Reitoria	71	5,085	1,4317	,1699	4,746	5,423	1,0	7,0
	Campus	85	4,894	1,5199	,1649	4,566	5,222	1,0	7,0
Q12	Total	156	4,981	1,4788	,1184	4,747	5,215	1,0	7,0
	Reitoria	71	4,465	1,3921	,1652	4,135	4,794	1,0	7,0
	Campus	85	4,176	1,3379	,1451	3,888	4,465	1,0	7,0
Q13	Total	156	4,308	1,3660	,1094	4,092	4,524	1,0	7,0
	Reitoria	71	4,897	1,6576	,1967	4,505	5,290	1,0	7,0
	Campus	85	4,435	1,6507	,1790	4,079	4,791	1,0	7,0
Q14	Total	156	4,646	1,6646	,1333	4,382	4,909	1,0	7,0
	Reitoria	71	5,493	1,7392	,2064	5,081	5,905	1,0	7,0
	Campus	85	5,094	1,7903	,1942	4,708	5,480	1,0	7,0
Q15	Total	156	5,276	1,7728	,1419	4,995	5,556	1,0	7,0
	Reitoria	71	4,746	1,2952	,1537	4,440	5,053	1,0	7,0
	Campus	85	4,482	1,4194	,1540	4,176	4,789	1,0	7,0
Q16	Total	156	4,603	1,3663	,1094	4,386	4,819	1,0	7,0
	Reitoria	71	5,028	1,2870	,1527	4,724	5,333	1,0	7,0
	Campus	85	4,553	1,4434	,1566	4,242	4,864	1,0	7,0
Q17	Total	156	4,769	1,3905	,1113	4,549	4,989	1,0	7,0
	Reitoria	71	4,887	1,3153	,1561	4,576	5,199	1,0	7,0
	Campus	85	4,353	1,5095	,1637	4,027	4,679	1,0	7,0
Q18	Total	156	4,596	1,4448	,1157	4,368	4,825	1,0	7,0
	Reitoria	71	4,394	1,5258	,1811	4,033	4,756	1,0	7,0
	Campus	85	3,753	1,6684	,1810	3,393	4,113	1,0	7,0
	Total	156	4,045	1,6317	,1306	3,787	4,303	1,0	7,0

										(conclusão)
Q19	Reitoria	71	4,887	1,1026	,1309	4,626	5,148	2,0	7,0	
	Campus	85	4,635	1,1736	,1273	4,382	4,888	1,0	7,0	
	Total	156	4,750	1,1451	,0917	4,569	4,931	1,0	7,0	
Q20	Reitoria	71	4,169	1,3200	,1567	3,857	4,481	1,0	7,0	
	Campus	85	4,412	1,0385	,1126	4,188	4,636	1,0	6,0	
	Total	156	4,301	1,1773	,0943	4,115	4,487	1,0	7,0	
Q21	Reitoria	71	3,634	1,6496	,1958	3,243	4,024	1,0	7,0	
	Campus	85	3,635	1,4462	,1569	3,323	3,947	1,0	6,0	
	Total	156	3,635	1,5370	,1231	3,392	3,878	1,0	7,0	
Q22	Reitoria	71	4,268	1,5302	,1816	3,905	4,630	1,0	7,0	
	Campus	85	4,035	1,4916	,1618	3,714	4,357	1,0	7,0	
	Total	156	4,141	1,5089	,1208	3,902	4,380	1,0	7,0	
Estresse	Reitoria	71	4,1081	1,34510	,15963	3,7897	4,4265	1,25	6,25	
	Campus	85	4,4353	1,52370	,16527	4,1066	4,7639	1,00	7,00	
	Total	156	4,2864	1,44983	,11608	4,0571	4,5157	1,00	7,00	
Físico	Reitoria	71	4,8188	1,15894	,13754	4,5445	5,0931	1,67	7,00	
	Campus	85	4,1804	1,25098	,13569	3,9106	4,4502	1,00	6,67	
	Total	156	4,4709	1,24756	,09988	4,2736	4,6683	1,00	7,00	
Psicológico	Reitoria	71	5,1582	1,33826	,15882	4,8415	5,4750	1,00	7,00	
	Campus	85	4,8078	1,35340	,14680	4,5159	5,0998	1,00	6,67	
	Total	156	4,9673	1,35355	,10837	4,7532	5,1814	1,00	7,00	
Pessoal	Reitoria	71	4,7277	1,17421	,13935	4,4498	5,0056	1,00	7,00	
	Campus	85	4,3137	1,15854	,12566	4,0638	4,5636	1,00	6,67	
	Total	156	4,5021	1,18018	,09449	4,3155	4,6888	1,00	7,00	
Profissional	Reitoria	71	4,0657	1,24419	,14766	3,7712	4,3602	1,00	6,33	
	Campus	85	3,9333	1,14642	,12435	3,6861	4,1806	1,00	6,00	
	Total	156	3,9936	1,18984	,09526	3,8054	4,1818	1,00	6,33	
QVT_geral	Reitoria	71	4,6926	1,05779	,12554	4,4422	4,9430	1,58	6,83	
	Campus	85	4,3088	,99443	,10786	4,0943	4,5233	1,00	6,00	
	Total	156	4,4835	1,03827	,08313	4,3193	4,6477	1,00	6,83	

Fonte: dados provenientes da pesquisa (2025).

Tabela 28 - Resultado ANOVA Item a item Atuação

(continua)

		<b>Soma dos Quadrados</b>	<b>df</b>	<b>Quadrado Médio</b>	<b>F</b>	<b>Sig.</b>
E1	Entre Grupos	,554	1	,554	,143	,706
	Nos grupos	598,190	154	3,884		
	Total	598,744	155			
E2	Entre Grupos	32,213	1	32,213	8,249	,005
	Nos grupos	601,396	154	3,905		
	Total	633,609	155			
E3	Entre Grupos	13,511	1	13,511	3,445	,065
	Nos grupos	603,999	154	3,922		
	Total	617,510	155			
E4	Entre Grupos	,017	1	,017	,005	,942
	Nos grupos	496,669	154	3,225		
	Total	496,686	155			
E5	Entre Grupos	1,599	1	1,599	,404	,526
	Nos grupos	609,343	154	3,957		
	Total	610,942	155			
E6	Entre Grupos	12,886	1	12,886	4,308	,040
	Nos grupos	460,672	154	2,991		
	Total	473,558	155			
Q7	Entre Grupos	8,268	1	8,268	2,673	,104
	Nos grupos	476,424	154	3,094		
	Total	484,692	155			
Q8	Entre Grupos	1,390	1	1,390	,492	,484
	Nos grupos	435,277	154	2,826		
	Total	436,667	155			
Q9	Entre Grupos	12,128	1	12,128	5,102	,025
	Nos grupos	366,097	154	2,377		
	Total	378,224	155			
Q10	Entre Grupos	30,847	1	30,847	11,980	,001
	Nos grupos	396,546	154	2,575		
	Total	427,394	155			
Q11	Entre Grupos	1,402	1	1,402	,640	,425
	Nos grupos	337,540	154	2,192		
	Total	338,942	155			
Q12	Entre Grupos	3,216	1	3,216	1,732	,190
	Nos grupos	286,015	154	1,857		

(continuação)

	Total	289,231	155			
Q13	Entre Grupos	8,253	1	8,253	3,017	,084
	Nos grupos	421,234	154	2,735		
	Total	429,487	155			
Q14	Entre Grupos	6,154	1	6,154	1,970	,162
	Nos grupos	480,994	154	3,123		
	Total	487,147	155			
Q15	Entre Grupos	2,699	1	2,699	1,450	,230
	Nos grupos	286,660	154	1,861		
	Total	289,359	155			
Q16	Entre Grupos	8,737	1	8,737	4,624	,033
	Nos grupos	290,955	154	1,889		
	Total	299,692	155			
Q17	Entre Grupos	11,047	1	11,047	5,444	,021
	Nos grupos	312,510	154	2,029		
	Total	323,558	155			
Q18	Entre Grupos	15,916	1	15,916	6,178	,014
	Nos grupos	200,793	154	1,304		
	Total	203,250	155			
Q20	Entre Grupos	2,280	1	2,280	1,652	,201
	Nos grupos	212,560	154	1,380		
	Total	214,840	155			
Q21	Entre Grupos	,000	1	,000	,000	,995
	Nos grupos	366,173	154	2,378		
	Total	366,173	155			
Q22	Entre Grupos	2,088	1	2,088	,917	,340
	Nos grupos	350,810	154	2,278		
	Total	352,897	155			
Estresse	Entre Grupos	4,142	1	4,142	1,983	,161
	Nos grupos	321,670	154	2,089		
	Total	325,812	155			
Físico	Entre Grupos	15,766	1	15,766	10,768	,001
	Nos grupos	225,476	154	1,464		
	Total	241,242	155			
Psicológico	Entre Grupos	4,749	1	4,749	2,619	,108
	Nos grupos	279,227	154	1,813		

(conclusão)

Pessoal	Total	283,977	155			
	Entre Grupos	6,630	1	6,630	4,879	,029
	Nos grupos	209,258	154	1,359		
Profissional	Total	215,888	155			
	Entre Grupos	,678	1	,678	,477	,491
	Nos grupos	218,760	154	1,421		
QVT_geral	Total	219,438	155			
	Entre Grupos	5,698	1	5,698	5,437	,021
	Nos grupos	161,392	154	1,048		
	Total	167,090	155			

Fonte: dados provenientes da pesquisa (2025).

## PROFISSÃO -TAE E DOCENTE

Tabela 29 - Resultado descritivo Item a item profissão

(continua)

	N	Média	Desvio padrão	Modelo padrão	Intervalo de confiança de 95% para média		Mínimo	Máximo	
					Limite inferior	Limite superior			
E1	DOCENTE	41	4,293	1,9652	,3069	3,672	4,913	1,0	7,0
	TAE	115	3,757	1,9717	,1839	3,392	4,121	1,0	7,0
	Total	156	3,897	1,9779	,1584	3,585	4,210	1,0	7,0
E2	DOCENTE	41	3,585	1,9872	,3103	2,958	4,213	1,0	6,0
	TAE	115	3,713	2,0467	,1909	3,335	4,091	1,0	7,0
	Total	156	3,679	2,0256	,1622	3,359	4,000	1,0	7,0
E3	DOCENTE	41	5,220	1,7820	,2783	4,657	5,782	1,0	7,0
	TAE	115	4,467	2,0400	,1902	4,090	4,844	1,0	7,0
	Total	156	4,665	1,9977	,1599	4,349	4,981	1,0	7,0
E4	DOCENTE	41	5,463	1,5182	,2371	4,984	5,943	2,0	7,0
	TAE	115	4,774	1,8499	,1725	4,432	5,116	1,0	7,0
	Total	156	4,955	1,7901	,1433	4,672	5,238	1,0	7,0
E5	DOCENTE	41	3,537	2,0868	,3259	2,878	4,195	1,0	7,0
	TAE	115	3,443	1,9430	,1812	3,085	3,802	1,0	7,0
	Total	156	3,468	1,9754	,1582	3,156	3,780	1,0	7,0
E6	DOCENTE	41	4,098	1,9469	,3040	3,483	4,712	1,0	7,0
	TAE	115	3,383	1,6307	,1521	3,081	3,684	1,0	7,0

(continuação)

Q7	Total	156	3,571	1,7418	,1395	3,295	3,846	1,0	7,0
	DOCENTE	41	4,098	1,8548	,2897	3,512	4,683	1,0	7,0
	TAE	115	4,330	1,7407	,1623	4,009	4,652	1,0	7,0
Q8	Total	156	4,269	1,7683	,1416	3,990	4,549	1,0	7,0
	DOCENTE	41	4,293	1,7641	,2755	3,736	4,850	1,0	7,0
	TAE	115	4,348	1,6546	,1543	4,042	4,653	1,0	7,0
Q9	Total	156	4,333	1,6785	,1344	4,068	4,599	1,0	7,0
	DOCENTE	41	4,439	1,7895	,2795	3,874	5,004	1,0	7,0
	TAE	115	4,878	1,4458	,1348	4,611	5,145	1,0	7,0
Q10	Total	156	4,763	1,5497	,1241	4,518	5,008	1,0	7,0
	DOCENTE	41	3,878	1,6911	,2641	3,344	4,412	1,0	7,0
	TAE	115	4,595	1,6154	,1506	4,296	4,893	1,0	7,0
Q11	Total	156	4,406	1,6605	,1329	4,144	4,669	1,0	7,0
	DOCENTE	41	5,122	1,1661	,1821	4,754	5,490	1,0	7,0
	TAE	115	4,965	1,5556	,1451	4,678	5,253	1,0	7,0
Q12	Total	156	5,006	1,4613	,1170	4,775	5,238	1,0	7,0
	DOCENTE	41	3,976	1,3872	,2166	3,538	4,413	1,0	6,0
	TAE	115	4,452	1,3458	,1255	4,204	4,701	1,0	7,0
Q13	Total	156	4,327	1,3686	,1096	4,110	4,543	1,0	7,0
	DOCENTE	41	4,317	1,8363	,2868	3,737	4,897	1,0	7,0
	TAE	115	4,797	1,5738	,1468	4,507	5,088	1,0	7,0
Q14	Total	156	4,671	1,6544	,1325	4,410	4,933	1,0	7,0
	DOCENTE	41	5,195	2,0642	,3224	4,544	5,847	1,0	7,0
	TAE	115	5,339	1,6378	,1527	5,037	5,642	1,0	7,0
Q15	Total	156	5,301	1,7540	,1404	5,024	5,579	1,0	7,0
	DOCENTE	41	4,341	1,4766	,2306	3,875	4,808	1,0	7,0
	TAE	115	4,713	1,3230	,1234	4,469	4,957	1,0	7,0
Q16	Total	156	4,615	1,3700	,1097	4,399	4,832	1,0	7,0
	DOCENTE	41	4,390	1,6106	,2515	3,882	4,899	1,0	7,0
	TAE	115	4,913	1,2812	,1195	4,676	5,150	1,0	7,0
Q17	Total	156	4,776	1,3892	,1112	4,556	4,995	1,0	7,0
	DOCENTE	41	4,512	1,5988	,2497	4,008	5,017	1,0	7,0
	TAE	115	4,635	1,3913	,1297	4,378	4,892	1,0	7,0
Q18	Total	156	4,603	1,4444	,1156	4,374	4,831	1,0	7,0
	DOCENTE	41	3,707	1,6770	,2619	3,178	4,237	1,0	6,0
	TAE	115	4,165	1,6055	,1497	3,869	4,462	1,0	7,0
	Total	156	4,045	1,6317	,1306	3,787	4,303	1,0	7,0

									(conclusão)
Q19	DOCENTE	41	4,512	1,3806	,2156	4,076	4,948	1,0	7,0
	TAE	115	4,843	1,0225	,0953	4,655	5,032	2,0	7,0
	Total	156	4,756	1,1324	,0907	4,577	4,935	1,0	7,0
Q20	DOCENTE	41	4,829	1,1380	,1777	4,470	5,188	1,0	7,0
	TAE	115	4,096	1,1545	,1077	3,882	4,309	1,0	6,0
	Total	156	4,288	1,1914	,0954	4,100	4,477	1,0	7,0
Q21	DOCENTE	41	3,683	1,5563	,2430	3,192	4,174	1,0	6,0
	TAE	115	3,626	1,5302	,1427	3,343	3,909	1,0	7,0
	Total	156	3,641	1,5322	,1227	3,399	3,883	1,0	7,0
Q22	DOCENTE	41	4,463	1,5508	,2422	3,974	4,953	1,0	7,0
	TAE	115	4,043	1,4832	,1383	3,769	4,317	1,0	7,0
	Total	156	4,154	1,5076	,1207	3,915	4,392	1,0	7,0
Estresse	DOCENTE	41	4,7683	1,43112	,22350	4,3166	5,2200	1,50	7,00
	TAE	115	4,0950	1,42312	,13271	3,8321	4,3579	1,00	7,00
	Total	156	4,2720	1,45137	,11620	4,0424	4,5015	1,00	7,00
Físico	DOCENTE	41	4,1382	1,41023	,22024	3,6931	4,5833	1,00	7,00
	TAE	115	4,6012	1,16542	,10868	4,3859	4,8164	1,67	7,00
	Total	156	4,4795	1,24658	,09981	4,2823	4,6766	1,00	7,00
Psicológico	DOCENTE	41	4,8780	1,39793	,21832	4,4368	5,3193	1,00	7,00
	TAE	115	5,0339	1,31534	,12266	4,7909	5,2769	1,00	7,00
	Total	156	4,9929	1,33474	,10686	4,7819	5,2040	1,00	7,00
Pessoal	DOCENTE	41	4,4553	1,27749	,19951	4,0521	4,8585	1,00	7,00
	TAE	115	4,5304	1,14699	,10696	4,3186	4,7423	1,00	7,00
	Total	156	4,5107	1,17892	,09439	4,3242	4,6971	1,00	7,00
Profissional	DOCENTE	41	4,0732	1,27913	,19977	3,6694	4,4769	1,00	6,33
	TAE	115	3,9623	1,16291	,10844	3,7475	4,1771	1,00	6,00
	Total	156	3,9915	1,19134	,09538	3,8030	4,1799	1,00	6,33
QVT_geral	DOCENTE	41	4,3862	1,12650	,17593	4,0306	4,7417	1,00	6,83
	TAE	115	4,5320	1,00003	,09325	4,3472	4,7167	1,58	6,67
	Total	156	4,4936	1,03304	,08271	4,3303	4,6570	1,00	6,83

Fonte: dados provenientes da pesquisa (2025).

Tabela 30 - Resultado ANOVA Item a item profissão

(continua)

		Soma dos Quadrados	df	Quadrado Médio	F	Sig.
E1	Entre Grupos	8,689	1	8,689	2,239	,137
	Nos grupos	597,670	154	3,881		
	Total	606,359	155			
E2	Entre Grupos	,493	1	,493	,119	,730
	Nos grupos	635,482	154	4,127		
	Total	635,974	155			
E3	Entre Grupos	17,117	1	17,117	4,383	,038
	Nos grupos	601,439	154	3,905		
	Total	618,556	155			
E4	Entre Grupos	14,369	1	14,369	4,588	,034
	Nos grupos	482,317	154	3,132		
	Total	496,686	155			
E5	Entre Grupos	,262	1	,262	,067	,796
	Nos grupos	604,578	154	3,926		
	Total	604,840	155			
E6	Entre Grupos	15,449	1	15,449	5,232	,024
	Nos grupos	454,775	154	2,953		
	Total	470,224	155			
Q7	Entre Grupos	1,639	1	1,639	,523	,471
	Nos grupos	483,053	154	3,137		
	Total	484,692	155			
Q8	Entre Grupos	,092	1	,092	,032	,857
	Nos grupos	436,575	154	2,835		
	Total	436,667	155			
Q9	Entre Grupos	5,831	1	5,831	2,451	,120
	Nos grupos	366,393	154	2,379		
	Total	372,224	155			
Q10	Entre Grupos	15,526	1	15,526	5,805	,017
	Nos grupos	411,867	154	2,674		
	Total	427,394	155			
Q11	Entre Grupos	,742	1	,742	,346	,557
	Nos grupos	330,251	154	2,144		
	Total	330,994	155			
Q12	Entre Grupos	6,864	1	6,864	3,729	,055
	Nos grupos	283,463	154	1,841		

(continuação)

	Total	290,327	155			
Q13	Entre Grupos	6,973	1	6,973	2,574	,111
	Nos grupos	417,247	154	2,709		
	Total	424,220	155			
Q14	Entre Grupos	,627	1	,627	,203	,653
	Nos grupos	476,213	154	3,092		
	Total	476,840	155			
Q15	Entre Grupos	4,173	1	4,173	2,241	,136
	Nos grupos	286,750	154	1,862		
	Total	290,923	155			
Q16	Entre Grupos	8,261	1	8,261	4,373	,038
	Nos grupos	290,887	154	1,889		
	Total	299,147	155			
Q17	Entre Grupos	,454	1	,454	,217	,642
	Nos grupos	322,905	154	2,097		
	Total	323,359	155			
Q18	Entre Grupos	6,337	1	6,337	2,402	,123
	Nos grupos	406,349	154	2,639		
	Total	412,686	155			
Q19	Entre Grupos	3,317	1	3,317	2,614	,108
	Nos grupos	195,427	154	1,269		
	Total	198,744	155			
Q20	Entre Grupos	16,267	1	16,267	12,295	,001
	Nos grupos	203,753	154	1,323		
	Total	220,019	155			
Q21	Entre Grupos	,098	1	,098	,041	,839
	Nos grupos	363,800	154	2,362		
	Total	363,897	155			
Q22	Entre Grupos	5,330	1	5,330	2,366	,126
	Nos grupos	346,978	154	2,253		
	Total	352,308	155			
Estresse	Entre Grupos	13,701	1	13,701	6,745	,010
	Nos grupos	312,804	154	2,031		
	Total	326,505	155			
Físico	Entre Grupos	6,478	1	6,478	4,256	,041
	Nos grupos	234,386	154	1,522		
	Total	240,863	155			

Psicológico	Entre Grupos		,734	1		,734	,411	,523	(conclusão)
Pessoal	Nos grupos		275,401	154		1,788			
	Total		276,136	155					
Profissional	Entre Grupos		,171	1		,171	,122	,727	
	Nos grupos		215,256	154		1,398			
QVT_geral	Total		215,427	155					
	Entre Grupos		,371	1		,371	,260	,611	
	Nos grupos		219,617	154		1,426			
	Total		219,989	155					
	Entre Grupos		,642	1		,642	,600	,440	
	Nos grupos		164,768	154		1,070			
	Total		165,411	155					

Fonte: dados provenientes da pesquisa (2025).

## GÊNERO

Tabela 31 - Resultado descritivo Item a item gênero

(continua)

		N	Média	Desvio padrão	Modelo padrão	Intervalo de confiança de 95% para média		Mínimo	Máximo
						Limite inferior	Limite superior		
E1	Masculino	58	3,707	1,9736	,2591	3,188	4,226	1,0	7,0
	Feminino	97	3,959	1,9681	,1998	3,562	4,355	1,0	7,0
	Não Informa	2	6,000	1,4142	1,0000	-6,706	18,706	5,0	7,0
	Total	157	3,892	1,9728	,1574	3,581	4,203	1,0	7,0
E2	Masculino	58	3,776	1,9916	,2615	3,252	4,300	1,0	6,0
	Feminino	97	3,567	2,0357	,2067	3,157	3,977	1,0	7,0
	Não Informa	2	6,000	,0000	,0000	6,000	6,000	6,0	6,0
	Total	157	3,675	2,0198	,1612	3,357	3,994	1,0	7,0
E3	Masculino	58	4,431	2,0868	,2740	3,882	4,980	1,0	7,0
	Feminino	97	4,801	1,9506	,1980	4,408	5,194	1,0	7,0
	Não Informa	2	5,500	,7071	,5000	-,853	11,853	5,0	6,0
	Total	157	4,673	1,9941	,1591	4,359	4,988	1,0	7,0
E4	Masculino	58	4,379	1,8809	,2470	3,885	4,874	1,0	7,0
	Feminino	97	5,289	1,6518	,1677	4,956	5,622	1,0	7,0
	Não Informa	2	6,000	1,4142	1,0000	-6,706	18,706	5,0	7,0

(continuação)

E5	Total	157	4,962	1,7863	,1426	4,680	5,243	1,0	7,0
	Masculino	58	3,517	1,9757	,2594	2,998	4,037	1,0	7,0
	Feminino	97	3,485	1,9954	,2026	3,082	3,887	1,0	7,0
	Não Informa	2	2,500	2,1213	1,5000	-16,559	21,559	1,0	4,0
E6	Total	157	3,484	1,9794	,1580	3,172	3,796	1,0	7,0
	Masculino	58	3,293	1,6544	,2172	2,858	3,728	1,0	7,0
	Feminino	97	3,711	1,7675	,1795	3,355	4,068	1,0	7,0
	Não Informa	2	6,000	1,4142	1,0000	-6,706	18,706	5,0	7,0
Q7	Total	157	3,586	1,7470	,1394	3,311	3,861	1,0	7,0
	Masculino	58	4,586	1,6862	,2214	4,143	5,030	1,0	7,0
	Feminino	97	4,072	1,8042	,1832	3,709	4,436	1,0	7,0
	Não Informa	2	5,500	,7071	,5000	-,853	11,853	5,0	6,0
Q8	Total	157	4,280	1,7681	,1411	4,002	4,559	1,0	7,0
	Masculino	58	4,155	1,6201	,2127	3,729	4,581	1,0	7,0
	Feminino	97	4,474	1,6838	,1710	4,135	4,814	1,0	7,0
	Não Informa	2	3,500	3,5355	2,5000	-28,266	35,266	1,0	6,0
Q9	Total	157	4,344	1,6783	,1339	4,079	4,609	1,0	7,0
	Masculino	58	4,879	1,4639	,1922	4,494	5,264	1,0	7,0
	Feminino	97	4,701	1,6083	,1633	4,377	5,025	1,0	7,0
	Não Informa	2	3,000	1,4142	1,0000	-9,706	15,706	2,0	4,0
Q10	Total	157	4,745	1,5603	,1245	4,499	4,991	1,0	7,0
	Masculino	58	4,603	1,6643	,2185	4,166	5,041	1,0	7,0
	Feminino	97	4,282	1,6439	,1669	3,951	4,614	1,0	7,0
	Não Informa	2	4,000	2,8284	2,0000	-21,412	29,412	2,0	6,0
Q11	Total	157	4,397	1,6590	,1324	4,136	4,659	1,0	7,0
	Masculino	58	5,017	1,4569	,1913	4,634	5,400	1,0	7,0
	Feminino	97	4,990	1,4755	,1498	4,692	5,287	1,0	7,0
	Não Informa	2	4,000	2,8284	2,0000	-21,412	29,412	2,0	6,0
Q12	Total	157	4,987	1,4763	,1178	4,755	5,220	1,0	7,0
	Masculino	58	4,655	1,2642	,1660	4,323	4,988	2,0	7,0
	Feminino	97	4,144	1,3919	,1413	3,864	4,425	1,0	7,0
	Não Informa	2	3,000	1,4142	1,0000	-9,706	15,706	2,0	4,0
Q13	Total	157	4,318	1,3683	,1092	4,103	4,534	1,0	7,0
	Masculino	58	4,788	1,7039	,2237	4,340	5,236	1,0	7,0
	Feminino	97	4,598	1,6372	,1662	4,268	4,928	1,0	7,0
	Não Informa	2	3,500	2,1213	1,5000	-15,559	22,559	2,0	5,0

(continuação)

Q14	Total	157	4,654	1,6628	,1327	4,392	4,916	1,0	7,0
	Masculino	58	5,241	1,8478	,2426	4,756	5,727	1,0	7,0
	Feminino	97	5,320	1,7051	,1731	4,976	5,663	1,0	7,0
	Não Informa	2	4,500	3,5355	2,5000	-27,266	36,266	2,0	7,0
Q15	Total	157	5,280	1,7681	,1411	5,002	5,559	1,0	7,0
	Masculino	58	4,759	1,3931	,1829	4,392	5,125	1,0	7,0
	Feminino	97	4,546	1,3387	,1359	4,277	4,816	1,0	7,0
	Não Informa	2	3,500	2,1213	1,5000	-15,559	22,559	2,0	5,0
Q16	Total	157	4,611	1,3665	,1091	4,396	4,827	1,0	7,0
	Masculino	58	4,897	1,4472	,1900	4,516	5,277	1,0	7,0
	Feminino	97	4,753	1,2993	,1319	4,491	5,014	1,0	7,0
	Não Informa	2	2,000	1,4142	1,0000	-10,706	14,706	1,0	3,0
Q17	Total	157	4,771	1,3862	,1106	4,552	4,989	1,0	7,0
	Masculino	58	4,828	1,5348	,2015	4,424	5,231	1,0	7,0
	Feminino	97	4,474	1,3157	,1336	4,209	4,739	1,0	7,0
	Não Informa	2	4,000	4,2426	3,0000	-34,119	42,119	1,0	7,0
Q18	Total	157	4,599	1,4405	,1150	4,372	4,826	1,0	7,0
	Masculino	58	4,190	1,7316	,2274	3,734	4,645	1,0	7,0
	Feminino	97	3,979	1,5477	,1571	3,667	4,291	1,0	7,0
	Não Informa	2	3,000	2,8284	2,0000	-22,412	28,412	1,0	5,0
Q19	Total	157	4,045	1,6265	,1298	3,788	4,301	1,0	7,0
	Masculino	58	4,690	1,1878	,1560	4,377	5,002	1,0	7,0
	Feminino	97	4,773	1,1227	,1140	4,547	4,999	1,0	7,0
	Não Informa	2	4,500	2,1213	1,5000	-14,559	23,559	3,0	6,0
Q20	Total	157	4,739	1,1500	,0918	4,558	4,920	1,0	7,0
	Masculino	58	4,328	1,3941	,1831	3,961	4,694	1,0	7,0
	Feminino	97	4,258	1,0029	,1018	4,056	4,460	1,0	6,0
	Não Informa	2	4,500	3,5355	2,5000	-27,266	36,266	2,0	7,0
Q21	Total	157	4,287	1,1878	,0948	4,099	4,474	1,0	7,0
	Masculino	58	3,517	1,5587	,2047	3,107	3,927	1,0	6,0
	Feminino	97	3,711	1,5066	,1530	3,408	4,015	1,0	7,0
	Não Informa	2	3,000	2,8284	2,0000	-22,412	28,412	1,0	5,0
Q22	Total	157	3,631	1,5329	,1223	3,389	3,872	1,0	7,0
	Masculino	58	4,224	1,6009	,2102	3,803	4,645	1,0	7,0
	Feminino	97	4,093	1,4222	,1444	3,806	4,379	1,0	7,0
	Não Informa	2	4,500	3,5355	2,5000	-27,266	36,266	2,0	7,0

(conclusão)

Estresse	Total	157	4,146	1,5056	,1202	3,909	4,384	1,0	7,0
	Masculino	58	3,9526	1,50617	,19777	3,5566	4,3486	1,00	7,00
	Feminino	97	4,4399	1,38568	,14069	4,1607	4,7192	1,25	7,00
	Não Informa	2	5,8750	,17678	,12500	4,2867	7,4633	5,75	6,00
Físico	Total	157	4,2782	1,44882	,11563	4,0498	4,5066	1,00	7,00
	Masculino	58	4,6897	1,21052	,15895	4,3714	5,0079	1,33	7,00
	Feminino	97	4,3519	1,25391	,12732	4,0992	4,6046	1,00	6,33
	Não Informa	2	4,1667	1,64992	1,16667	-10,6572	18,9906	3,00	5,33
Psicológico	Total	157	4,4743	1,24427	,09930	4,2782	4,6705	1,00	7,00
	Masculino	58	5,0155	1,39560	,18325	4,6486	5,3825	1,33	7,00
	Feminino	97	4,9691	1,30711	,13272	4,7056	5,2325	1,00	6,67
	Não Informa	2	4,0000	2,82843	2,00000	-21,4124	29,4124	2,00	6,00
Pessoal	Total	157	4,9739	1,35172	,10788	4,7608	5,1870	1,00	7,00
	Masculino	58	4,6494	1,29389	,16990	4,3092	4,9896	1,00	7,00
	Feminino	97	4,4399	1,05907	,10753	4,2264	4,6533	1,00	6,67
	Não Informa	2	3,5000	3,06413	2,16667	-24,0301	31,0301	1,33	5,67
Profissional	Total	157	4,5053	1,17706	,09394	4,3197	4,6909	1,00	7,00
	Masculino	58	4,0115	1,32595	,17411	3,6629	4,3601	1,00	6,33
	Feminino	97	3,9828	1,07192	,10884	3,7668	4,1989	1,00	6,00
	Não Informa	2	3,5000	3,06413	2,16667	-24,0301	31,0301	1,33	5,67
QVT_geral	Total	157	3,9873	1,18867	,09487	3,7999	4,1746	1,00	6,33
	Masculino	58	4,5915	1,09837	,14422	4,3027	4,8803	1,58	6,83
	Feminino	97	4,4359	,96560	,09804	4,2413	4,6305	1,00	6,17
	Não Informa	2	3,7917	2,65165	1,87500	-20,0325	27,6158	1,92	5,67
	Total	157	4,4852	1,03515	,08261	4,3220	4,6484	1,00	6,83

Fonte: dados provenientes da pesquisa (2025).

Tabela 32- Resultado ANOVA Item a item gênero

(continua)

		Soma dos Quadrados	df	Quadrado Médio	F	Sig.
E1	Entre Grupos	11,307	2	5,653	1,461	,235
	Nos grupos	595,852	154	3,869		
	Total	607,159	156			
E2	Entre Grupos	12,532	2	6,266	1,547	,216
	Nos grupos	623,901	154	4,051		
	Total	636,433	156			

							(continuação)
E3	Entre Grupos	6,354	2	3,177	,797	,453	
	Nos grupos	613,974	154	3,987			
	Total	620,328	156				
E4	Entre Grupos	32,198	2	16,099	5,325	,006	
	Nos grupos	465,573	154	3,023			
	Total	497,771	156				
E5	Entre Grupos	2,001	2	1,000	,253	,777	
	Nos grupos	609,210	154	3,956			
	Total	611,210	156				
E6	Entre Grupos	18,154	2	9,077	3,053	,050	
	Nos grupos	457,935	154	2,974			
	Total	476,089	156				
Q7	Entre Grupos	12,605	2	6,302	2,043	,133	
	Nos grupos	475,064	154	3,085			
	Total	487,669	156				
Q8	Entre Grupos	5,138	2	2,569	,911	,404	
	Nos grupos	434,289	154	2,820			
	Total	439,427	156				
Q9	Entre Grupos	7,324	2	3,662	1,514	,223	
	Nos grupos	372,485	154	2,419			
	Total	379,809	156				
Q10	Entre Grupos	4,059	2	2,030	,735	,481	
	Nos grupos	425,300	154	2,762			
	Total	429,359	156				
Q11	Entre Grupos	2,002	2	1,001	,456	,635	
	Nos grupos	337,972	154	2,195			
	Total	339,975	156				
Q12	Entre Grupos	12,994	2	6,497	3,585	,030	
	Nos grupos	279,083	154	1,812			
	Total	292,076	156				
Q13	Entre Grupos	4,009	2	2,004	,722	,487	
	Nos grupos	427,301	154	2,775			
	Total	431,310	156				
Q14	Entre Grupos	1,455	2	,728	,230	,794	
	Nos grupos	486,213	154	3,157			
	Total	487,669	156				
Q15	Entre Grupos	4,137	2	2,069	1,109	,332	
	Nos grupos	287,162	154	1,865			

(continuação)

	Total	291,299	156			
Q16	Entre Grupos	16,304	2	8,152	4,429	,013
	Nos grupos	283,441	154	1,841		
	Total	299,745	156			
Q17	Entre Grupos	5,258	2	2,629	1,271	,283
	Nos grupos	318,461	154	2,068		
	Total	323,720	156			
Q18	Entre Grupos	3,815	2	1,908	,719	,489
	Nos grupos	408,873	154	2,655		
	Total	412,688	156			
Q19	Entre Grupos	,369	2	,184	,138	,871
	Nos grupos	205,924	154	1,337		
	Total	206,293	156			
Q20	Entre Grupos	,269	2	,135	,094	,910
	Nos grupos	219,833	154	1,427		
	Total	220,102	156			
Q21	Entre Grupos	2,173	2	1,086	,459	,633
	Nos grupos	364,400	154	2,366		
	Total	366,573	156			
Q22	Entre Grupos	,879	2	,440	,192	,826
	Nos grupos	352,751	154	2,291		
	Total	353,631	156			
Estresse	Entre Grupos	13,787	2	6,893	3,384	,036
	Nos grupos	313,669	154	2,037		
	Total	327,456	156			
Físico	Entre Grupos	4,333	2	2,166	1,407	,248
	Nos grupos	237,187	154	1,540		
	Total	241,520	156			
Psicológico	Entre Grupos	2,000	2	1,000	,544	,582
	Nos grupos	283,037	154	1,838		
	Total	285,036	156			
Pessoal	Entre Grupos	3,641	2	1,821	1,320	,270
	Nos grupos	212,493	154	1,380		
	Total	216,134	156			
Profissional	Entre Grupos	,511	2	,255	,179	,836
	Nos grupos	219,908	154	1,428		
	Total	220,419	156			

		(conclusão)					
QVT_geral	Entre Grupos	1,853	2	,927	,863	,424	
	Nos grupos	165,307	154	1,073			
	Total	167,160	156				

Fonte: dados provenientes da pesquisa (2025).

## FAIXA ETÁRIA

Tabela 33 - Resultado descritivo Item a item faixa etária

(continua)

	N	Média	Desvio padrão	Modelo padrão	Intervalo de confiança de 95% para média		Mínimo	Máximo	
					Limite inferior	Limite superior			
E1	31a- 41a	48	4,333	1,8604	,2685	3,793	4,874	1,0	7,0
	41a - 51a	66	3,788	1,9885	,2448	3,299	4,277	1,0	7,0
	acima 51a	43	3,558	2,0272	,3091	2,934	4,182	1,0	7,0
	Total	157	3,892	1,9728	,1574	3,581	4,203	1,0	7,0
E2	31a- 41a	48	4,146	1,9677	,2840	3,574	4,717	1,0	7,0
	41a - 51a	66	3,530	2,0322	,2501	3,031	4,030	1,0	6,0
	acima 51a	43	3,372	2,0121	,3068	2,753	3,991	1,0	6,0
	Total	157	3,675	2,0198	,1612	3,357	3,994	1,0	7,0
E3	31a- 41a	48	4,619	2,0375	,2941	4,027	5,210	1,0	7,0
	41a - 51a	66	4,621	1,9036	,2343	4,153	5,089	1,0	7,0
	acima 51a	43	4,814	2,1186	,3231	4,162	5,466	1,0	7,0
	Total	157	4,673	1,9941	,1591	4,359	4,988	1,0	7,0
E4	31a- 41a	48	5,271	1,3798	,1992	4,870	5,671	2,0	7,0
	41a - 51a	66	4,833	1,9342	,2381	4,358	5,309	1,0	7,0
	acima 51a	43	4,814	1,9427	,2963	4,216	5,412	1,0	7,0
	Total	157	4,962	1,7863	,1426	4,680	5,243	1,0	7,0
E5	31a- 41a	48	3,542	2,1033	,3036	2,931	4,152	1,0	7,0
	41a - 51a	66	3,227	1,9199	,2363	2,755	3,699	1,0	7,0
	acima 51a	43	3,814	1,9180	,2925	3,224	4,404	1,0	7,0
	Total	157	3,484	1,9794	,1580	3,172	3,796	1,0	7,0
E6	31a- 41a	48	3,896	1,7165	,2478	3,397	4,394	1,0	7,0
	41a - 51a	66	3,606	1,8554	,2284	3,150	4,062	1,0	7,0

(continuação)

	acima 51a	43	3,209	1,5669	,2389	2,727	3,692	1,0	6,0
	Total	157	3,586	1,7470	,1394	3,311	3,861	1,0	7,0
Q7	31a- 41a	48	4,146	1,8100	,2613	3,620	4,671	1,0	7,0
	41a - 51a	66	4,273	1,7849	,2197	3,834	4,712	1,0	7,0
	acima 51a	43	4,442	1,7224	,2627	3,912	4,972	1,0	7,0
	Total	157	4,280	1,7681	,1411	4,002	4,559	1,0	7,0
Q8	31a- 41a	48	4,229	1,6143	,2330	3,760	4,698	1,0	6,0
	41a - 51a	66	4,455	1,7292	,2129	4,029	4,880	1,0	7,0
	acima 51a	43	4,302	1,6978	,2589	3,780	4,825	1,0	7,0
	Total	157	4,344	1,6783	,1339	4,079	4,609	1,0	7,0
Q9	31a- 41a	48	4,583	1,6481	,2379	4,105	5,062	1,0	7,0
	41a - 51a	66	4,788	1,6780	,2066	4,375	5,200	1,0	7,0
	acima 51a	43	4,860	1,2646	,1928	4,471	5,250	2,0	6,0
	Total	157	4,745	1,5603	,1245	4,499	4,991	1,0	7,0
Q10	31a- 41a	48	4,292	1,6753	,2418	3,805	4,778	1,0	7,0
	41a - 51a	66	4,561	1,6928	,2084	4,144	4,977	1,0	7,0
	acima 51a	43	4,265	1,6046	,2447	3,771	4,759	2,0	7,0
	Total	157	4,397	1,6590	,1324	4,136	4,659	1,0	7,0
Q11	31a- 41a	48	4,771	1,5607	,2253	4,318	5,224	1,0	6,0
	41a - 51a	66	4,955	1,4616	,1799	4,595	5,314	1,0	7,0
	acima 51a	43	5,279	1,3857	,2113	4,853	5,706	1,0	7,0
	Total	157	4,987	1,4763	,1178	4,755	5,220	1,0	7,0
Q12	31a- 41a	48	4,146	1,5016	,2167	3,710	4,582	1,0	7,0
	41a - 51a	66	4,227	1,3677	,1684	3,891	4,563	1,0	7,0
	acima 51a	43	4,651	1,1728	,1788	4,290	5,012	3,0	7,0
	Total	157	4,318	1,3683	,1092	4,103	4,534	1,0	7,0
Q13	31a- 41a	48	4,583	1,7964	,2593	4,062	5,105	1,0	7,0
	41a - 51a	66	4,742	1,6577	,2041	4,335	5,150	1,0	7,0
	acima 51a	43	4,598	1,5440	,2355	4,122	5,073	1,0	7,0
	Total	157	4,654	1,6628	,1327	4,392	4,916	1,0	7,0
Q14	31a- 41a	48	5,167	1,8718	,2702	4,623	5,710	1,0	7,0
	41a - 51a	66	5,152	1,8912	,2328	4,687	5,616	1,0	7,0
	acima 51a	43	5,605	1,4166	,2160	5,169	6,041	1,0	7,0
	Total	157	5,280	1,7681	,1411	5,002	5,559	1,0	7,0
Q15	31a- 41a	48	4,542	1,3985	,2018	4,136	4,948	1,0	7,0
	41a - 51a	66	4,561	1,3258	,1632	4,235	4,887	1,0	7,0

(continuação)

	acima 51a	43	4,767	1,4115	,2152	4,333	5,202	1,0	7,0
	Total	157	4,611	1,3665	,1091	4,396	4,827	1,0	7,0
Q16	31a- 41a	48	4,708	1,6753	,2418	4,222	5,195	1,0	7,0
	41a - 51a	66	4,864	1,3346	,1643	4,536	5,192	1,0	7,0
	acima 51a	43	4,698	1,1027	,1682	4,358	5,037	2,0	7,0
	Total	157	4,771	1,3862	,1106	4,552	4,989	1,0	7,0
Q17	31a- 41a	48	4,667	1,6286	,2351	4,194	5,140	1,0	7,0
	41a - 51a	66	4,697	1,3240	,1630	4,371	5,022	1,0	7,0
	acima 51a	43	4,372	1,3977	,2131	3,942	4,802	1,0	7,0
	Total	157	4,599	1,4405	,1150	4,372	4,826	1,0	7,0
Q18	31a- 41a	48	3,896	1,8012	,2600	3,373	4,419	1,0	7,0
	41a - 51a	66	4,364	1,5356	,1890	3,986	4,741	1,0	7,0
	acima 51a	43	3,721	1,5012	,2289	3,259	4,183	1,0	7,0
	Total	157	4,045	1,6265	,1298	3,788	4,301	1,0	7,0
Q19	31a- 41a	48	4,875	1,2484	,1802	4,513	5,237	1,0	7,0
	41a - 51a	66	4,652	1,0302	,1268	4,398	4,905	1,0	7,0
	acima 51a	43	4,721	1,2213	,1863	4,345	5,097	1,0	7,0
	Total	157	4,739	1,1500	,0918	4,558	4,920	1,0	7,0
Q20	31a- 41a	48	4,208	1,2876	,1858	3,834	4,582	1,0	6,0
	41a - 51a	66	4,364	1,1850	,1459	4,072	4,655	1,0	7,0
	acima 51a	43	4,256	1,0931	,1667	3,919	4,592	1,0	6,0
	Total	157	4,287	1,1878	,0948	4,099	4,474	1,0	7,0
Q21	31a- 41a	48	3,771	1,6915	,2442	3,280	4,262	1,0	7,0
	41a - 51a	66	3,773	1,4443	,1778	3,418	4,128	1,0	6,0
	acima 51a	43	3,256	1,4490	,2210	2,810	3,702	1,0	6,0
	Total	157	3,631	1,5329	,1223	3,389	3,872	1,0	7,0
Q22	31a- 41a	48	4,000	1,5018	,2168	3,564	4,436	1,0	7,0
	41a - 51a	66	4,061	1,5775	,1942	3,673	4,448	1,0	7,0
	acima 51a	43	4,442	1,3853	,2113	4,016	4,868	1,0	7,0
	Total	157	4,146	1,5056	,1202	3,909	4,384	1,0	7,0
Estresse	31a- 41a	48	4,5297	1,32248	,19088	4,1457	4,9137	1,50	7,00
	41a - 51a	66	4,2121	1,47364	,18139	3,8499	4,5744	1,25	7,00
	acima 51a	43	4,0988	1,53834	,23459	3,6254	4,5723	1,00	6,25
	Total	157	4,2782	1,44882	,11563	4,0498	4,5066	1,00	7,00
Físico	31a- 41a	48	4,3403	1,23673	,17851	3,9812	4,6994	1,00	6,33
	41a - 51a	66	4,5404	1,28471	,15814	4,2246	4,8562	1,33	7,00

(conclusão)

	acima 51a	43	4,5225	1,20615	,18394	4,1513	4,8937	2,00	6,67
	Total	157	4,4743	1,24427	,09930	4,2782	4,6705	1,00	7,00
Psicológico	31a- 41a	48	4,8403	1,42087	,20508	4,4277	5,2529	1,00	6,67
	41a - 51a	66	4,9495	1,44795	,17823	4,5935	5,3054	1,00	7,00
	acima 51a	43	5,1605	1,10713	,16884	4,8197	5,5012	2,00	6,67
	Total	157	4,9739	1,35172	,10788	4,7608	5,1870	1,00	7,00
Pessoal	31a- 41a	48	4,4583	1,31840	,19029	4,0755	4,8412	1,00	6,67
	41a - 51a	66	4,5404	1,21214	,14920	4,2424	4,8384	1,00	7,00
	acima 51a	43	4,5039	,96052	,14648	4,2083	4,7995	2,33	6,67
	Total	157	4,5053	1,17706	,09394	4,3197	4,6909	1,00	7,00
Profissional	31a- 41a	48	3,9583	1,37630	,19865	3,5587	4,3580	1,00	6,00
	41a - 51a	66	4,1667	1,14167	,14053	3,8860	4,4473	1,00	6,33
	acima 51a	43	3,7442	,99957	,15243	3,4366	4,0518	1,33	6,00
	Total	157	3,9873	1,18867	,09487	3,7999	4,1746	1,00	6,33
QVT_geral	31a- 41a	48	4,3993	1,09236	,15767	4,0821	4,7165	1,00	6,17
	41a - 51a	66	4,5492	1,13275	,13943	4,2708	4,8277	1,58	6,83
	acima 51a	43	4,4828	,80253	,12238	4,2358	4,7297	3,08	6,00
	Total	157	4,4852	1,03515	,08261	4,3220	4,6484	1,00	6,83

Fonte: dados provenientes da pesquisa (2025).

Tabela 34 - Resultado ANOVA Item a item faixa etária

(continua)

		Soma dos Quadrados	df	Quadrado Médio	F	Sig.
E1	Entre Grupos	14,858	2	7,429	1,932	,148
	Nos grupos	592,302	154	3,846		
	Total	607,159	156			
E2	Entre Grupos	15,968	2	7,984	1,982	,141
	Nos grupos	620,465	154	4,029		
	Total	636,433	156			
E3	Entre Grupos	1,173	2	,586	,146	,864
	Nos grupos	619,155	154	4,020		
	Total	620,328	156			
E4	Entre Grupos	6,613	2	3,307	1,037	,357
	Nos grupos	491,157	154	3,189		
	Total	497,771	156			
E5	Entre Grupos	9,191	2	4,595	1,176	,311

(continuação)

	Nos grupos	602,019	154	3,909		
	Total	611,210	156			
E6	Entre Grupos	10,736	2	5,368	1,776	,173
	Nos grupos	465,353	154	3,022		
	Total	476,089	156			
Q7	Entre Grupos	1,994	2	,997	,316	,729
	Nos grupos	485,675	154	3,154		
	Total	487,669	156			
Q8	Entre Grupos	1,514	2	,757	,266	,767
	Nos grupos	437,913	154	2,844		
	Total	439,427	156			
Q9	Entre Grupos	1,949	2	,975	,397	,673
	Nos grupos	377,860	154	2,454		
	Total	379,809	156			
Q10	Entre Grupos	3,047	2	1,524	,550	,578
	Nos grupos	426,312	154	2,768		
	Total	429,359	156			
Q11	Entre Grupos	5,981	2	2,990	1,379	,255
	Nos grupos	333,994	154	2,169		
	Total	339,975	156			
Q12	Entre Grupos	6,739	2	3,369	1,819	,166
	Nos grupos	285,338	154	1,853		
	Total	292,076	156			
Q13	Entre Grupos	,892	2	,446	,160	,853
	Nos grupos	430,418	154	2,795		
	Total	431,310	156			
Q14	Entre Grupos	6,238	2	3,119	,998	,371
	Nos grupos	481,431	154	3,126		
	Total	487,669	156			
Q15	Entre Grupos	1,451	2	,725	,385	,681
	Nos grupos	289,849	154	1,882		
	Total	291,299	156			
Q16	Entre Grupos	,986	2	,493	,254	,776
	Nos grupos	298,759	154	1,940		
	Total	299,745	156			
Q17	Entre Grupos	3,067	2	1,534	,737	,480
	Nos grupos	320,653	154	2,082		

(conclusão)

	Total	323,720	156			
Q18	Entre Grupos	12,285	2	6,142	2,362	,098
	Nos grupos	400,403	154	2,600		
	Total	412,688	156			
Q19	Entre Grupos	1,407	2	,703	,529	,590
	Nos grupos	204,886	154	1,330		
	Total	206,293	156			
Q20	Entre Grupos	,726	2	,363	,255	,775
	Nos grupos	219,375	154	1,425		
	Total	220,102	156			
Q21	Entre Grupos	8,317	2	4,159	1,788	,171
	Nos grupos	358,256	154	2,326		
	Total	366,573	156			
Q22	Entre Grupos	5,268	2	2,634	1,164	,315
	Nos grupos	348,362	154	2,262		
	Total	353,631	156			
Estresse	Entre Grupos	4,707	2	2,354	1,123	,328
	Nos grupos	322,749	154	2,096		
	Total	327,456	156			
Físico	Entre Grupos	1,250	2	,625	,401	,671
	Nos grupos	240,269	154	1,560		
	Total	241,520	156			
Psicológico	Entre Grupos	2,393	2	1,197	,652	,522
	Nos grupos	282,643	154	1,835		
	Total	285,036	156			
Pessoal	Entre Grupos	,187	2	,094	,067	,935
	Nos grupos	215,947	154	1,402		
	Total	216,134	156			
Profissional	Entre Grupos	4,705	2	2,353	1,680	,190
	Nos grupos	215,714	154	1,401		
	Total	220,419	156			
QVT_geral	Entre Grupos	,625	2	,313	,289	,749
	Nos grupos	166,535	154	1,081		
	Total	167,160	156			

Fonte: dados provenientes da pesquisa (2025)

## TEMPO DE SERVIÇO

Tabela 35 - Resultado descritivo item a item Tempo de Serviço

(continua)

		N	Média	Desvio padrão	Modelo padrão	Intervalo de confiança de 95% para média		Mínimo	Máximo
						Limite inferior	Limite superior		
E1	Até 10a	59	4,000	1,8662	,2430	3,514	4,486	1,0	7,0
	11a ou mais	98	3,827	2,0409	,2062	3,417	4,236	1,0	7,0
	Total	157	3,892	1,9728	,1574	3,581	4,203	1,0	7,0
E2	Até 10a	59	3,661	1,9706	,2565	3,147	4,175	1,0	6,0
	11a ou mais	98	3,684	2,0589	,2080	3,271	4,096	1,0	7,0
	Total	157	3,675	2,0198	,1612	3,357	3,994	1,0	7,0
E3	Até 10a	59	4,453	2,0528	,2672	3,918	4,988	1,0	7,0
	11a ou mais	98	4,806	1,9565	,1976	4,414	5,198	1,0	7,0
	Total	157	4,673	1,9941	,1591	4,359	4,988	1,0	7,0
E4	Até 10a	59	5,136	1,5807	,2058	4,724	5,548	1,0	7,0
	11a ou mais	98	4,857	1,8995	,1919	4,476	5,238	1,0	7,0
	Total	157	4,962	1,7863	,1426	4,680	5,243	1,0	7,0
E5	Até 10a	59	3,525	1,9419	,2528	3,019	4,031	1,0	7,0
	11a ou mais	98	3,459	2,0111	,2032	3,056	3,862	1,0	7,0
	Total	157	3,484	1,9794	,1580	3,172	3,796	1,0	7,0
E6	Até 10a	59	3,831	1,5991	,2082	3,414	4,247	1,0	7,0
	11a ou mais	98	3,439	1,8223	,1841	3,073	3,804	1,0	7,0
	Total	157	3,586	1,7470	,1394	3,311	3,861	1,0	7,0
Q7	Até 10a	59	4,373	1,7009	,2214	3,930	4,816	1,0	7,0
	11a ou mais	98	4,224	1,8136	,1832	3,861	4,588	1,0	7,0
	Total	157	4,280	1,7681	,1411	4,002	4,559	1,0	7,0
Q8	Até 10a	59	4,119	1,5983	,2081	3,702	4,535	1,0	6,0
	11a ou mais	98	4,480	1,7185	,1736	4,135	4,824	1,0	7,0
	Total	157	4,344	1,6783	,1339	4,079	4,609	1,0	7,0
Q9	Até 10a	59	4,627	1,5963	,2078	4,211	5,043	1,0	7,0
	11a ou mais	98	4,816	1,5422	,1558	4,507	5,126	1,0	7,0
	Total	157	4,745	1,5603	,1245	4,499	4,991	1,0	7,0

(continuação)

Q10	Até 10a	59	4,203	1,7098	,2226	3,758	4,649	1,0	6,0
	11a ou mais	98	4,514	1,6253	,1642	4,188	4,840	1,0	7,0
	Total	157	4,397	1,6590	,1324	4,136	4,659	1,0	7,0
Q11	Até 10a	59	5,085	1,2497	,1627	4,759	5,410	1,0	7,0
	11a ou mais	98	4,929	1,6006	,1617	4,608	5,249	1,0	7,0
	Total	157	4,987	1,4763	,1178	4,755	5,220	1,0	7,0
Q12	Até 10a	59	4,339	1,4095	,1835	3,972	4,706	1,0	7,0
	11a ou mais	98	4,306	1,3501	,1364	4,035	4,577	1,0	7,0
	Total	157	4,318	1,3683	,1092	4,103	4,534	1,0	7,0
Q13	Até 10a	59	4,831	1,6098	,2096	4,411	5,250	1,0	7,0
	11a ou mais	98	4,548	1,6931	,1710	4,209	4,887	1,0	7,0
	Total	157	4,654	1,6628	,1327	4,392	4,916	1,0	7,0
Q14	Até 10a	59	5,339	1,7676	,2301	4,878	5,800	1,0	7,0
	11a ou mais	98	5,245	1,7765	,1795	4,889	5,601	1,0	7,0
	Total	157	5,280	1,7681	,1411	5,002	5,559	1,0	7,0
Q15	Até 10a	59	4,661	1,2813	,1668	4,327	4,995	2,0	7,0
	11a ou mais	98	4,582	1,4209	,1435	4,297	4,867	1,0	7,0
	Total	157	4,611	1,3665	,1091	4,396	4,827	1,0	7,0
Q16	Até 10a	59	4,949	1,3445	,1750	4,599	5,300	1,0	7,0
	11a ou mais	98	4,663	1,4065	,1421	4,381	4,945	1,0	7,0
	Total	157	4,771	1,3862	,1106	4,552	4,989	1,0	7,0
Q17	Até 10a	59	4,847	1,3748	,1790	4,489	5,206	1,0	7,0
	11a ou mais	98	4,449	1,4652	,1480	4,155	4,743	1,0	7,0
	Total	157	4,599	1,4405	,1150	4,372	4,826	1,0	7,0
Q18	Até 10a	59	4,373	1,6702	,2174	3,938	4,808	1,0	7,0
	11a ou mais	98	3,847	1,5753	,1591	3,531	4,163	1,0	7,0
	Total	157	4,045	1,6265	,1298	3,788	4,301	1,0	7,0
Q19	Até 10a	59	4,763	1,0395	,1353	4,492	5,034	2,0	7,0
	11a ou mais	98	4,724	1,2166	,1229	4,481	4,968	1,0	7,0
	Total	157	4,739	1,1500	,0918	4,558	4,920	1,0	7,0
Q20	Até 10a	59	4,153	1,2292	,1600	3,832	4,473	1,0	6,0
	11a ou mais	98	4,367	1,1611	,1173	4,135	4,600	1,0	7,0
	Total	157	4,287	1,1878	,0948	4,099	4,474	1,0	7,0
Q21	Até 10a	59	3,831	1,5664	,2039	3,422	4,239	1,0	7,0

(conclusão)

Q22	11a ou mais	98	3,510	1,5077	,1523	3,208	3,812	1,0	6,0
	Total	157	3,631	1,5329	,1223	3,389	3,872	1,0	7,0
	Até 10a	59	4,153	1,5954	,2077	3,737	4,568	1,0	7,0
Estresse	11a ou mais	98	4,143	1,4573	,1472	3,851	4,435	1,0	7,0
	Total	157	4,146	1,5056	,1202	3,909	4,384	1,0	7,0
	Até 10a	59	4,3547	1,39887	,18212	3,9901	4,7192	1,50	6,50
Físico	11a ou mais	98	4,2321	1,48326	,14983	3,9348	4,5295	1,00	7,00
	Total	157	4,2782	1,44882	,11563	4,0498	4,5066	1,00	7,00
	Até 10a	59	4,4011	1,27123	,16550	4,0698	4,7324	1,33	6,33
Psicológico	11a ou mais	98	4,5184	1,23223	,12447	4,2713	4,7654	1,00	7,00
	Total	157	4,4743	1,24427	,09930	4,2782	4,6705	1,00	7,00
	Até 10a	59	5,0847	1,22801	,15987	4,7647	5,4048	1,67	6,67
Pessoal	11a ou mais	98	4,9071	1,42297	,14374	4,6219	5,1924	1,00	7,00
	Total	157	4,9739	1,35172	,10788	4,7608	5,1870	1,00	7,00
	Até 10a	59	4,6497	1,17513	,15299	4,3435	4,9560	1,00	6,67
Profissional	11a ou mais	98	4,4184	1,17565	,11876	4,1827	4,6541	1,00	7,00
	Total	157	4,5053	1,17706	,09394	4,3197	4,6909	1,00	7,00
	Até 10a	59	4,1186	1,22516	,15950	3,7994	4,4379	1,00	6,00
QVT_geral	11a ou mais	98	3,9082	1,16535	,11772	3,6745	4,1418	1,00	6,33
	Total	157	3,9873	1,18867	,09487	3,7999	4,1746	1,00	6,33
	Até 10a	59	4,5636	1,00637	,13102	4,3013	4,8258	1,58	6,17
QVT_geral	11a ou mais	98	4,4380	1,05439	,10651	4,2266	4,6494	1,00	6,83
	Total	157	4,4852	1,03515	,08261	4,3220	4,6484	1,00	6,83

Fonte: dados provenientes da pesquisa (2025)

Tabela 36 - Resultado ANOVA Item a item Tempo de Serviço

(continua)

		Soma dos Quadrados	df	Quadrado Médio	F	Sig.
E1	Entre Grupos	1,108	1	1,108	,283	,595
	Nos grupos	606,051	155	3,910		
	Total	607,159	156			
E2	Entre Grupos	,019	1	,019	,005	,946
	Nos grupos	636,414	155	4,106		
	Total	636,433	156			
E3	Entre Grupos	4,604	1	4,604	1,159	,283

(continuação)

	Nos grupos	615,723	155	3,972		
	Total	620,328	156			
E4	Entre Grupos	2,855	1	2,855	,894	,346
	Nos grupos	494,915	155	3,193		
	Total	497,771	156			
E5	Entre Grupos	,162	1	,162	,041	,840
	Nos grupos	611,049	155	3,942		
	Total	611,210	156			
E6	Entre Grupos	5,651	1	5,651	1,862	,174
	Nos grupos	470,438	155	3,035		
	Total	476,089	156			
Q7	Entre Grupos	,811	1	,811	,258	,612
	Nos grupos	486,858	155	3,141		
	Total	487,669	156			
Q8	Entre Grupos	4,798	1	4,798	1,711	,193
	Nos grupos	434,629	155	2,804		
	Total	439,427	156			
Q9	Entre Grupos	1,318	1	1,318	,540	,464
	Nos grupos	378,490	155	2,442		
	Total	379,809	156			
Q10	Entre Grupos	3,560	1	3,560	1,296	,257
	Nos grupos	425,799	155	2,747		
	Total	429,359	156			
Q11	Entre Grupos	,898	1	,898	,411	,523
	Nos grupos	339,076	155	2,188		
	Total	339,975	156			
Q12	Entre Grupos	,040	1	,040	,021	,885
	Nos grupos	292,037	155	1,884		
	Total	292,076	156			
Q13	Entre Grupos	2,940	1	2,940	1,064	,304
	Nos grupos	428,370	155	2,764		
	Total	431,310	156			
Q14	Entre Grupos	,326	1	,326	,104	,748
	Nos grupos	487,343	155	3,144		
	Total	487,669	156			
Q15	Entre Grupos	,232	1	,232	,124	,726
	Nos grupos	291,067	155	1,878		

(continuação)

	Total	291,299	156			
Q16	Entre Grupos	3,010	1	3,010	1,572	,212
	Nos grupos	296,735	155	1,914		
	Total	299,745	156			
Q17	Entre Grupos	5,848	1	5,848	2,851	,093
	Nos grupos	317,872	155	2,051		
	Total	323,720	156			
Q18	Entre Grupos	10,187	1	10,187	3,923	,049
	Nos grupos	402,501	155	2,597		
	Total	412,688	156			
Q19	Entre Grupos	,054	1	,054	,040	,841
	Nos grupos	206,239	155	1,331		
	Total	206,293	156			
Q20	Entre Grupos	1,699	1	1,699	1,206	,274
	Nos grupos	218,403	155	1,409		
	Total	220,102	156			
Q21	Entre Grupos	3,778	1	3,778	1,614	,206
	Nos grupos	362,795	155	2,341		
	Total	366,573	156			
Q22	Entre Grupos	,003	1	,003	,002	,969
	Nos grupos	353,627	155	2,281		
	Total	353,631	156			
Estresse	Entre Grupos	,553	1	,553	,262	,609
	Nos grupos	326,903	155	2,109		
	Total	327,456	156			
Físico	Entre Grupos	,506	1	,506	,326	,569
	Nos grupos	241,014	155	1,555		
	Total	241,520	156			
Psicológico	Entre Grupos	1,162	1	1,162	,634	,427
	Nos grupos	283,875	155	1,831		
	Total	285,036	156			
Pessoal	Entre Grupos	1,971	1	1,971	1,427	,234
	Nos grupos	214,163	155	1,382		
	Total	216,134	156			
Profissional	Entre Grupos	1,632	1	1,632	1,156	,284
	Nos grupos	218,787	155	1,412		
	Total	220,419	156			

(conclusão)

QVT_geral	Entre Grupos	,581	1	,581	,540	,463
	Nos grupos	166,580	155	1,075		
	Total	167,160	156			

Fonte: dados provenientes da pesquisa (2025)

## ANEXO 1- TERMO DE AUTORIZAÇÃO – IFRS/UCS



### COMITÊ DE ÉTICA EM PESQUISA CEP-UCS

#### TERMO DE COMPROMISSO DE UTILIZAÇÃO DE DADOS (TCUD)

TCUD é um documento de compromisso firmado por pesquisadores (as) em situações em que não será possível obter o Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE) de todos (as) os (as) participantes da pesquisa. Aplica-se ao uso de bancos de dados anonimizados e esta situação deve ser devidamente explicada e justificada pelo (a) pesquisador (a) responsável. A pertinência de sua utilização será avaliada pelo CEP, que estudará a possibilidade de dispensa do TCLE e utilização do TCUD. Este termo não pode ser utilizado para acesso de prontuários de pacientes que estejam em tratamento.

Título do Projeto de Pesquisa: A Relação do Estresse na Qualidade de Vida no Trabalho de Servidores Públicos de Um Instituto Federal: Implicações para Inovação e Sustentabilidade Organizacional.

Pesquisador Responsável: Rodrigo Meazzi  
Instituição cedente dos dados: IFRS

#### INFORMAÇÕES GERAIS

- O TCUD é obrigatório para pesquisa que vá utilizar informações de banco de dados, exceto se os bancos de dados já são de acesso público (dados agregados e de acesso livre segundo a Lei 12527/2011 de acesso à informação);
  - Todos os (as) pesquisadores (as) que terão acesso a esses dados, mesmo que anonimizados, deverão informar o seu nome e registro de identidade (CPF ou documento utilizado para identificar pesquisador estrangeiro), e assinar este termo. Será vedado o acesso de pessoas aos dados de pesquisa cujo nome e assinatura não constem neste documento;
  - Uma via deste termo deve ser entregue à instituição cedente dos dados e a outra deve ser submetida pelo pesquisador responsável na Plataforma Brasil para o devido arquivamento;
  - A instituição cedente dos dados deve fornecer uma carta de anuência de acesso ao banco de dados a ser submetida pela Plataforma Brasil ou assinar a última página deste termo (“AUTORIZAÇÃO DA INSTITUIÇÃO CONTROLADORA DOS DADOS”).
- Atenção: um dado só é considerado anonimizado quando ele perdeu definitivamente a possibilidade de identificar uma pessoa natural.

#### IDENTIFICAÇÃO DOS MEMBROS DO GRUPO DE PESQUISA QUE TERÃO ACESSO AOS DADOS

- Nome completo: Orientador: Fabiano Larentis  
 CPF ou outro: 766.495.710-91

#### DESCRIÇÃO DOS DADOS E DO PROCESSO DE ANONIMIZAÇÃO

Os dados que serão fornecidos após a aprovação do projeto de pesquisa pelo Comitê de Ética em Pesquisa da Universidade de Caxias do Sul serão:

Os dados que serão fornecidos após a aprovação do projeto de pesquisa pelo Comitê de Ética em Pesquisa da Universidade de Caxias do Sul incluem:

- Sexo, idade, escolaridade, tempo de serviço, cargo ocupado (técnico-administrativo ou docente), e respostas às escalas de estresse e de Qualidade de Vida no Trabalho (QVT);
- Período relativo à ocorrência dos eventos: entre Dezembro e Março de 2025
- População-alvo: servidores públicos lotados na Reitoria e no Campus Bento Gonçalves do Instituto Federal do Rio Grande do Sul (IFRS).

Os dados serão anonimizados para garantir a confidencialidade dos participantes. Isso será realizado por meio da substituição de identificadores pessoais por códigos numéricos aleatórios, armazenados



## COMITÊ DE ÉTICA EM PESQUISA CEP-UCS

em um banco de dados protegido por senha e com acesso restrito ao pesquisador responsável. As informações sensíveis serão agrupadas para análises estatísticas, minimizando a possibilidade de identificação individual.

A seguir, informe se os dados serão enviados pela instituição cedente já anonimizados ou uma pessoa (membro da instituição cedente ou da equipe de pesquisa), será responsável pela anonimização dos dados.

( ) Os dados serão recebidos já anonimizados ou serão anonimizados na instituição cedente dos dados.

(x) Os dados serão anonimizados por membro da equipe de pesquisa. Neste caso, um dos pesquisadores da equipe deve ser vinculado à instituição cedente dos dados.

De acordo com a resposta acima, complete as informações abaixo:

Pessoa responsável pela anonimização dos dados na instituição cedente:

\* Nome completo (sem abreviação):

\* Vínculo:

\* CPF ou outro:

Membro da equipe que fará a anonimização dos dados:

\* Nome completo: Rodrigo Meazzi

\* Vínculo: Coordenador Substituto da Coordenadoria de Afastamentos para Capacitação do Departamento de Desenvolvimento de Pessoas do IFRS- Portaria nº 228/2019

\* CPF ou outro: 956.096.790-87

Detalhar pormenorizadamente como será feita a anonimização uma vez cedido o banco de dados, inclusive das imagens que eventualmente sejam utilizadas. Citar quais dados serão excluídos.

Os dados a serem fornecidos, após a aprovação do projeto de pesquisa pelo Comitê de Ética em Pesquisa da Universidade de Caxias do Sul, serão devidamente anonimizados para garantir a privacidade e a segurança dos participantes.

### 1. Dados que serão anonimizados

- **Identificadores diretos:** Nome, CPF, endereço, e-mail, número de telefone e qualquer outra informação que possa identificar diretamente o participante serão excluídos do banco de dados.
- **Identificadores indiretos:** Informações como tempo de serviço, idade exata ou cargo específico serão agregadas em categorias para dificultar a identificação indireta. Por exemplo, "idade" será transformada em faixas etárias (e.g., 20-30 anos, 31-40 anos), e cargos específicos serão agrupados em categorias amplas (e.g., "Técnico Administrativo", "Docente").

### 2. Processos de anonimização

- **Substituição por códigos:** Cada participante receberá um código único aleatório gerado automaticamente, que substituirá todos os identificadores diretos no banco de dados. Esses códigos serão mantidos em uma tabela separada, acessível apenas pelo pesquisador principal, protegida por senha em local seguro e não compartilhado.
- **Remoção de metadados:** Qualquer arquivo associado ao banco de dados, como documentos ou imagens, terá seus metadados (e.g., data e local de captura) excluídos antes de serem utilizados na análise.

### 3. Anonimização de imagens

- Caso sejam utilizadas imagens (e.g., fotografias ou capturas de tela relacionadas a instrumentos de pesquisa ou outras representações visuais):
  - **Rosto e traços identificáveis:** Serão borrados ou removidos por meio de softwares específicos de edição de imagens.
  - **Elementos de fundo:** Qualquer elemento que possa identificar a localização ou



## COMITÊ DE ÉTICA EM PESQUISA CEP-UCS

contexto (e.g., prédios, crachás, objetos pessoais) será alterado ou apagado.

- As imagens resultantes serão armazenadas sem qualquer referência ao código identificador dos participantes, garantindo que sejam utilizadas apenas como dados anonimizados e não vinculáveis.

#### **4. Dados excluídos permanentemente**

Após a anonimização:

- Identificadores diretos (nome, CPF, e-mail, etc.) serão excluídos permanentemente do banco de dados.
- Os dados originais serão eliminados de forma segura, utilizando softwares de destruição de dados que garantam a impossibilidade de recuperação.

#### **5. Garantias adicionais**

- A anonimização será realizada antes do compartilhamento ou análise dos dados para impedir qualquer associação aos participantes.
- Durante o armazenamento, os dados anonimizados serão protegidos em repositórios criptografados e de acesso restrito.
- Qualquer divulgação de resultados será apresentada de forma agregada, sem permitir a identificação de indivíduos ou grupos específicos.

**Atenção: com exceção do (a) pesquisador (a) ligado (a) à instituição cedente e do membro da equipe de pesquisa responsável pela anonimização dos dados, os (as) demais integrantes da equipe não poderão ter acesso aos dados com identificação dos participantes.**

Os dados fornecidos serão utilizados somente neste projeto. Para dúvidas de aspecto ético, por favor contate o Comitê de Ética em Pesquisa da Universidade de Caxias do Sul:  
cep-ucs@ucs.br



## COMITÊ DE ÉTICA EM PESQUISA CEP-UCS

### DECLARAÇÃO DOS PESQUISADORES

Os pesquisadores envolvidos no projeto se comprometem a receber os dados anonimizados da instituição cedente ou anonimizá-los, conforme descrito no item “DESCRIÇÃO DOS DADOS E DO PROCESSO DE ANONIMIZAÇÃO”, e manter a confidencialidade, sigilo e privacidade dos mesmos como preconizado na Resolução 466/12, e suas complementares, do Conselho Nacional de Saúde.

Declaramos entender que a integridade das informações e a garantia da confidencialidade dos dados e a privacidade dos indivíduos que terão suas informações acessadas estão sob nossa responsabilidade. Também declaramos que não compartilharemos, cederemos ou disponibilizaremos, parcialmente ou integralmente, os dados recebidos ou o banco de dados a pessoas não envolvidas na equipe desta pesquisa. Os dados aqui descritos somente serão utilizados para este projeto. Todo e qualquer outro uso que venha a ser planejado, será objeto de novo projeto de pesquisa a ser apreciado pelo Comitê de Ética em Pesquisa da Universidade de Caxias do Sul. Devido à impossibilidade de obtenção do TCLE de todos os participantes, assinamos esse TCUD para a salvaguarda dos direitos dos participantes.

Bento Gonçalves, 22 de novembro de 2024

\* Nome completo (sem abreviação): Rodrigo Meazzi

\* CPF ou outro: 956.096790-87

Documento assinado digitalmente  
 **RODRIGO MEAZZI**  
Data: 25/11/2024 15:31:15-0300  
Verifique em <https://validar.it.gov.br>

Bento Gonçalves, 22 de novembro de 2024

\* Nome completo (sem abreviação): Fabiano Larentis

\* CPF ou outro: 766.495.710-91



## COMITÊ DE ÉTICA EM PESQUISA CEP-UCS

### AUTORIZAÇÃO DA INSTITUIÇÃO CEDENTE DOS DADOS

Declaramos, para os devidos fins que, cederemos aos pesquisadores mencionados neste termo os dados descritos no item “DESCRIÇÃO DOS DADOS E DO PROCESSO DE ANONIMIZAÇÃO, para serem utilizados nesta pesquisa.

Esta autorização está condicionada ao cumprimento pelos (as) pesquisadores (as) dos requisitos da Resolução 466/12 e suas complementares, comprometendo-se os (as) mesmos (as) a utilizar os dados dos participantes da pesquisa exclusivamente para os fins científicos específicos deste projeto, mantendo o sigilo e garantindo a não utilização das informações em prejuízo das pessoas e/ou das comunidades.

Antes de iniciar a coleta de dados o (a) pesquisador (a) deverá apresentar o Parecer Consubstanciado devidamente aprovado, emitido pelo Comitê de Ética em Pesquisa da Universidade de Caxias do Sul, credenciado ao Sistema CEP/CONEP.

Bento Gonçalves, 22 de novembro de 2024.

Documento assinado digitalmente  
 JULIO XANDRO HECK  
Data: 25/11/2024 13:53:11-0300  
Verifique em <https://validar.iti.gov.br>

---

Assinatura  
Cargo/função  
Carimbo