

STRESS E QUALIDADE DE VIDA NA PERCEPÇÃO DOS SERVIDORES DA UNIVERSIDADE DO ESTADO DO RIO GRANDE DO NORTE (UERN)

Bianca Valente de Medeiros¹

Pedro Balduino de Sousa Neto²

RESUMO

Nos dias atuais, o capital humano é a grande fonte de riqueza das organizações, pois é por meio dele que se pode melhorar a eficiência na prestação dos serviços sejam eles públicos ou privados. Esta exigência dos novos processos de trabalho movidos pelo avanço da tecnologia podem se refletir nos trabalhadores como estímulos stress, o que prejudica muitas vezes a sua Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) e a sua vida pessoal. É desafiador que as organizações e os gestores estejam atentos às estratégias que minimizem o stress negativo em seus funcionários. Com o objetivo de avaliar a percepção do stress e da Qualidade de Vida dos servidores da Pró-reitora de Recursos Humanos e Assuntos Estudantis da Universidade do Estado do Rio Grande do Norte, vinte e um técnico-administrativos responderam um questionário contendo informações sociodemográficas, um formulário do Diagrama do Hexágono Vital e questões abertas sobre sua percepção acerca da Qualidade de Vida. O instrumento utilizado buscou identificar as dimensões relacionadas ao estilo de vida: alimentação; atividade física; tempo de repouso e relaxamento; espaço para lazer e diversão; relação com o trabalho e relação com grupos sociais. Análises preliminares dos dados mostram que na visão dos servidores as dimensões relação com o trabalho e os amigos apresentaram médias superiores e, portanto, são percebidas como em equilíbrio no momento atual de vida. Já a dimensão relacionada à atividade física, merece destaque por apresentar resultado mais baixo, bastante inferior aos demais itens, mostrando que este item não está em equilíbrio com as outras dimensões e não vem sendo contemplado nas práticas cotidianas. Sobre a relação Qualidade de Vida e Qualidade de Vida no Trabalho esta é percebida como existente e necessária, visto que a adaptação do indivíduo depende do equilíbrio entre sua vida interior e o seu mundo, do qual faz parte as atividades laborais e as relações ali estabelecidas. A importância de se averiguar a Qualidade de Vida dos servidores é de grande valia para que os alertem sobre que aspectos que precisam ser

1 Mestre em Administração de Empresas vinculada a linha de Pesquisa Gestão Estratégica de Pessoas pela Universidade Potiguar – UnP (2012). Com Pós-Graduação em Psicologia Hospitalar pelo Hospital do Câncer de Pernambuco- HCP e em Gestão de Recursos Humanos pela Universidade do Estado do Rio Grande do Norte- UERN. Graduada em Licenciatura e Formação em Psicologia Clínica pela Faculdade de Filosofia do Recife (1999).

E-mail: biancavalentemedeiros@gmail.com

2Graduado em Administração pela Universidade do Estado do Rio Grande do Norte – UERN.

E-mail: pedro_balduino@hotmail.com

melhorados e assim os propiciem uma melhor administração da sua vida pessoal para que não venha influenciar na sua Qualidade de Vida profissional. Sendo assim, percebe-se a importância para as instituições públicas conhecerem e identificar os principais indicativos do stress com o objetivo de estabelecer alternativas que visem o avanço de estratégias que reduzam ao máximo o stress negativo em seus servidores e contribuam para um funcionamento mais eficiente e eficaz do setor público. Como desdobramento desta pesquisa busca-se o desenvolvimento de estratégias de melhoria da Qualidade de Vida do servidor público da instituição, contribuindo para um funcionamento mais hábil, buscando excelência nos serviços prestados a sociedade.

Palavras-chave: Qualidade de Vida; Qualidade de Vida no Trabalho; Servidor público.

1. INTRODUÇÃO

Na atual era do conhecimento a sociedade vem passando por profundas transformações sociais, políticas, econômicas e culturais que influenciam direta ou indiretamente nos comportamentos e na relação do homem com o trabalho. A adaptação a essas mudanças poderá muitas vezes provocar no indivíduo situações de stress que está diretamente relacionado às condições do ambiente que o mesmo esteja inserido, como também as suas condições internas de afetividade e percepção de mundo (BERGAMINI, 2008; FISCHER, 2009).

A Qualidade de Vida no Trabalho vem sendo estudada por diversas áreas do conhecimento, tais como saúde, administração, ergonomia, psicologia, sociologia, dentre outras, reforçando a ideia que o ser humano é um ser biopsicossocial e que como tal não pode ser visto como um ser divisível, fragmentado, mas que interposições em uma das áreas da sua vida terão implicações nas demais esferas.

A relação entre o trabalho e o bem-estar está diretamente relacionada com a percepção que o indivíduo tem das suas necessidades e sua interação com o ambiente organizacional. Levando em consideração que o ser humano é um indivíduo com suas dimensões biológicas, psicológicas e sociais únicas e que a sua relação com os estímulos stressores vai depender da integração destes com as dimensões mencionadas.

Para Limongi-França (2007), o stress é denominado como o conjunto de reações que um organismo desenvolve ao ser submetido a uma situação que exige esforço de adaptação. Já Baker e Karasek (2000, p.420) *apud* Limongi-França (2007) dizem que o stress do trabalho é visto como as respostas físicas e emocionais prejudiciais que ocorrem quando as exigências do trabalho não estão em equilíbrio com as capacidades, recursos ou necessidades do trabalhador. O desenvolvimento de

atividades que favoreçam a Qualidade de Vida ajuda o indivíduo a desenvolver uma “maior resistência ao stress, maior estabilidade emocional, maior motivação, maior eficiência no trabalho, melhor autoimagem e melhor relacionamento” (VASCONCELOS, 2001, p.28).

Como forma de avaliação do nível de stress Kertesz e Kerman (1985) apresentam de forma sistemática, um modelo operatório para avaliação e manejo do stress denominado Hexágono Vital, visto que corresponde à análise de seis dimensões que revelam o estilo de vida de uma pessoa: alimentação; atividade física regular; tempo de repouso adequado; espaço para lazer e diversão; trabalho que contenha a possibilidade de realização; inserção em um grupo social.

Desta forma, este estudo foi realizado visando estudar o nível de stress e a Qualidade de Vida no ambiente de trabalho dos servidores técnico-administrativos da Pró-Reitoria de Recursos Humanos e Estudantis (PRORHAE) da Universidade do Estado do Rio Grande do Norte (UERN). Como desdobramento desta pesquisa busca-se o desenvolvimento de estratégias de melhoria da Qualidade de Vida do servidor público desta instituição, contribuindo para um funcionamento mais eficiente e eficaz, buscando excelência nos serviços prestados a sociedade. Portanto, torna-se desafiador compreender como o stress se manifesta no ambiente de trabalho da PRORHAE.

2. REFERENCIAL TEÓRICO

2.1 QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO (QTV)

Na atualidade o capital humano é a grande fonte de riqueza das organizações, pois é por meio dele que pode-se melhorar a eficiência na prestação dos serviços sejam eles públicos ou privados. Esta exigência dos novos processos de trabalho movidos pelo avanço da tecnologia podem se refletir nos trabalhadores como estímulos estressores, o que prejudica muitas vezes a sua Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) e a sua vida pessoal. Deste modo é desafiador que as organizações e os gestores estejam atentos às estratégias que minimizem o stress negativo em seus funcionários.

No Brasil a partir da década de 90, o termo Qualidade de Vida passou a integrar o discurso acadêmico, a literatura relativa ao comportamento nas organizações e os programas de Qualidade Total. Para Seidl e Zannon (2004), Qualidade de Vida (QV) é uma valoração subjetiva, uma percepção do indivíduo sobre o seu estado de saúde e sua

situação pessoal relacionada a cada um dos aspectos da sua Qualidade de Vida. Sendo assim, a QV só pode ser avaliada pela própria pessoa que a vivência.

O Grupo de Qualidade de Vida da Organização Mundial da Saúde desenvolveu um instrumento de avaliação de Qualidade de Vida, o WHOQOL-100, que avalia seis dimensões da QV: física, psicológica, independência, relações sociais, meio ambiente e espiritualidade/crenças pessoais, reforçando a ideia de que a QV é um construto complexo e multidimensional (WHOQOL GROUP, 1998). E que a QV começa no estilo de vida de cada um no cotidiano, com familiares e até consigo. Isto se estende às relações de trabalho, visto que não se pode dividir a personalidade do indivíduo de acordo com os papéis que ele desempenha.

Os estudos sobre a Qualidade de Vida no Trabalho tiveram início na década de 70 quando se percebeu a melhoria na busca pela qualidade nos produtos e serviços. Esta situação teve que ser revista porque não se consegue excelência nos produtos e serviços sem as pessoas estarem envolvidas, portanto a partir daí os funcionários foram engajados neste processo e isto estava diretamente ligada a esta relação de bem-estar no ambiente de trabalho.

Atualmente o parâmetro de Qualidade de Vida no Trabalho se transformou em referencial do desempenho humano nas organizações como forma estratégica de alcançar o desempenho, onde estudar e pontuar os indicadores de stress tornou-se a forma de avaliar o nível de tensão organizacional e pessoal. Para Bom Sucesso (2002, p.23) cita que a Qualidade de Vida no Trabalho é expressa por meio de algumas categorias que são:

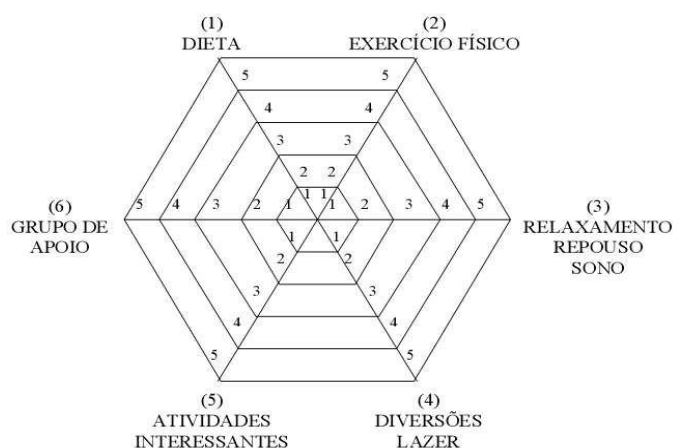
Renda capaz de satisfazer as expectativas pessoais e sociais; orgulho pelo trabalho realizado; vida emocional satisfatória; auto-estima; Imagem da empresa/instituição junto à opinião pública; equilíbrio entre trabalho e lazer; horários e condições de trabalho sensatas; oportunidades e perspectivas de carreira; possibilidade de uso do potencial; respeito aos direitos e justiça nas recompensas.

Percebe-se que os obstáculos à Qualidade de Vida estão diretamente relacionados com a satisfação que o funcionário tem com a sua profissão, com a instituição que trabalha e o equilíbrio que consegue estabelecer entre a vida pessoal e profissional.

Um importante instrumento que tem sido utilizado para a avaliação do stress e Qualidade de Vida é o Diagrama do Hexágono Vital de Kertesz e Kerman (1985) que tem como base a investigação dos aspectos biológicos, psicológicos e sociais. Esse método foi recentemente utilizado na realidade brasileira por Constantino (2007) numa população universitária.

O Diagrama do Hexágono Vital (Figura 1) é composto de um diagrama cujos vértices avaliam as dimensões relacionadas ao estilo de vida: (1) alimentação, (2) atividade física, (3) tempo de repouso e relaxamento, (4) espaço para lazer e diversão; (5) relação com o trabalho; (6) relação com grupos sociais. A gradação varia de 0 a 5, sendo o zero a ausência de cuidado com esta dimensão e o cinco o cuidado máximo. De modo que quanto mais preenchido estiver o diagrama, melhor estará a Qualidade de Vida, pressupondo que há equilíbrio entre as diversas dimensões (KERTESZ; KERMAN, 1985).

Figura 1 – Diagrama do Hexágono Vital de Kertesz e Kerman.



Fonte: Limongi-França (2007, p. 164)

Torna-se importante citar que na visão dos autores, as seis dimensões consideradas importantes para o manejo do stress devem ter um bom equilíbrio como forma de evitar ou até mesmo administrar situações do stress no nosso dia-a-dia, visto que permite ao respondente visualizar que áreas necessitam ser desenvolvidas e que áreas estão sendo satisfatoriamente atendidas (KERTESZ; KERMAN, 1985).

A dimensão dieta está relacionada aos hábitos alimentares, de manter uma alimentação balanceada, saudável, mesmo diante do ritmo acelerado que as pessoas

vivenciam hoje. O item exercício físico refere-se à prática regular de uma atividade esportiva. Estas atividades são importantes para a manutenção da saúde física e psicológica das pessoas. A dimensão tempo de relaxamento e repouso trata da qualidade do sono, visto que este é fundamental para o controle do stress e auxilia na regulação de funções vitais do organismo. O aspecto diversão/lazer trata da utilização do tempo livre com atividades que tragam prazer, bem como atividades culturais e sociais. A dimensão atividade interessante refere-se o trabalho não apenas ao seu ritmo e a sua quantidade, mas à possibilidade de satisfazer e realizar, além de gerar uma subsistência digna. Sobre o grupo de apoio, o que pode ser dito é que muitas tarefas sentidas como árduas e difíceis podem ser amenizadas pelo convívio com outras pessoas. O grupo de apoio, as redes sociais com as quais se compartilham decisões desempenham um importante papel no estabelecimento da QV (CONSTANTINO, 2007).

2.2 STRESS: ASPECTOS BIOPSIICOSOCIAIS

De acordo com Morin (2009), as primeiras pesquisas sobre o stress psicológico foram realizadas com soldados que haviam participado da Primeira e da Segunda Guerra Mundial, pois a noção inicial de stress estava associada a este contexto. Foi a partir da década de 60 que começou a se desenvolverem várias pesquisas sobre o stress, mas estes relacionados também ao contexto do trabalho, da família e dos estudos.

Minimizar os elementos estressores na vida do trabalhador tornou-se uma importante preocupação para as organizações, visto que ele afeta diretamente a QVT e como consequência disto a produtividade. Nas últimas décadas, numerosas pesquisas buscam minimizar os estímulos estressores como estratégias organizacionais. Para entender melhor torna-se necessário compreender seu significado e a relação do homem com os aspectos biopsicossociais do stress.

Robbins (2009) cita que os custos relacionados com o stress no ambiente de trabalho são altos e estão relacionados com absentéismo, queda de produtividade, aumento de rotatividade, acidentes, indenizações e outros custos relacionados com saúde, seguros e processos jurídicos.

A situação de stress é uma reação do organismo frente a situações de ameaça a sobrevivência humana que poderá ser concreta ou abstrata de acordo com as dimensões de cada indivíduo. Selye *apud* Morin (2009, p.130) é de opinião que esta resposta não

específica do organismo se articula no tempo em conformidade com uma síndrome de adaptação que compreende três fases: reação de alarme, fase de resistência e a fase de esgotamento.

Esses sintomas são percebidos como uma forma de “fraqueza” daquele funcionário que não suportou a pressão no trabalho e não se adaptou as mudanças de mercado. Este depois de adoecer é substituído como uma “máquina defeituosa” (ROSSI, 2005).

Com isso percebe-se que a relação com stress será negativa de acordo com a percepção e forma de adaptação deste indivíduo. Essa relação faz com que se compreenda melhor este fenômeno. Não se pode considerá-lo apenas como bom ou ruim, o que irá diferenciá-lo são os recursos e os mecanismos que o indivíduo se utiliza para conviver com ele e enfrentar as diferentes situações no seu cotidiano.

Contudo ter a capacidade de saber lidar com os fatores desencadeadores de stress, é de fundamental importância para a espécie humana. Sem o stress não se tem a necessidade de mudança e de adaptação sendo esta condição indispensável às competências exigidas no atual mercado de trabalho. Portanto, sem stress não haveria desenvolvimento pessoal ou científico.

Sendo assim, adaptar-se as constantes mudanças na gestão contemporânea é um desafio no mercado de trabalho onde o maior deles é saber equilibrar a vida pessoal da vida profissional.

Morin (2009, p.128) afirma que:

A adaptação do indivíduo pressupõe sincronia entre sua vida interior e o mundo exterior, sincronia que implica transações constantes com o ambiente o qual ele vive. É a afetividade que administra essas transações e assenta os alicerces da realidade existencial do indivíduo. Com efeito, uma vez que a afetividade coloca o indivíduo em um estado específico, ela determina não somente os ritmos do organismo desse indivíduo (ritmo respiratório, cardiovascular etc.) como também suas ações, suas reações e suas interações.

Portanto, se adaptar ou não a essas mudanças, poderá muitas vezes provocar no indivíduo situações de stress que está diretamente relacionado não só com as condições do ambiente que ele esteja inserido, como também as suas condições internas de afetividade e percepção de mundo.

Limongi-França (2007) observa a importância da inter-relação das dimensões biológica, psicológica e social serem inerentes a cada ser humano e que cada uma

dessas características humanas contém aspectos muitos especiais que se diferenciam em termos de funcionamento e modos de reação, mas que elas são totalmente interdependentes.

Com o estudo destas dimensões pode-se compreender melhor as reações humanas dentro ou fora das organizações e o impacto positivo ou negativo que poderá desencadear como comportamentos humanos. Desta forma é necessário compreender que apesar destas dimensões serem interdependentes elas provocam reações simultâneas no ser humano. Como forma de minimizar esses agentes estressores, torna-se necessário uma avaliação e um bom programa de QVT como forma de prevenir o processo do adoecer e estimular o uso positivo do stress como estratégia organizacional.

É importante ressaltar que muitas pesquisas na área do comportamento organizacional demonstram que é mais aceitável que o funcionário se afaste do trabalho por um sintoma físico do que por uma doença mental visto que o preconceito ainda é muito grande em acreditar que uma pessoa acometida de uma doença mental é significado de personalidade fraca e nunca recorrente do desgaste no trabalho.

1. MÉTODOLOGIA DA PESQUISA

A pesquisa aqui apresentada pode ser caracterizada como descritiva e exploratória (DIEHL, 2004), visto que buscou conhecer algumas características do grupo de servidores da UERN, bem como o fenômeno do Stress e da Qualidade de Vida na percepção dos mesmos, buscando uma maior familiaridade com o problema, com vistas a torná-lo mais explícito

O grupo de participantes da pesquisa foi constituído por 21 servidores técnico-administrativos escolhidos por disponibilidade (amostra não probabilística e de conveniência) que corresponde a 58,3% do total de 36 servidores que trabalham na PRORHAE da UERN.

A Pró-Reitoria de Recursos Humanos e Assuntos Estudantis - PRORHAE é um órgão executivo central da administração superior da Universidade do Estado do Rio Grande do Norte -UERN, que tem como objetivo auxiliar o Reitor em suas tarefas executivas na área de gestão de desenvolvimento humano destinada à melhoria do nível de Qualidade de Vida no trabalho dos servidores docentes e técnico-administrativos.

Atua também diretamente com o segmento estudantil desenvolvendo ações acadêmico-administrativas e sócio-políticas de apoio e assistência ao estudante.

Para a coleta dos dados foi elaborado um questionário, contendo questões abertas e fechadas, para caracterizar o perfil sociodemográfico da população pesquisada, a percepção dos mesmos sobre os fatores que constituem a Qualidade de Vida e um formulário que consta o hexágono vital de Kertesz e Kerman (1985) que avalia o nível de stress e Qualidade de Vida.

O questionário foi composto por perguntas objetivas para facilitar o processo de tabulação dos dados, e questões abertas (O que é Qualidade de Vida? A QV pessoal interfere na QVT?), nas quais o servidor descrevia a percepção do que é Qualidade de Vida e se a Qualidade de Vida pessoal influencia a Qualidade de Vida no trabalho.

Com base no questionário sócio-demográfico e utilizando estatística descritiva, foi feita análise dos dados descritos no perfil da população pesquisada e os fatores que influenciam a Qualidade de Vida (QV).

As questões abertas do questionário foram categorizadas conforme a análise temática de conteúdo (BARDIN, 2004; SOMMER & SOMMER, 1997). As respostas foram transcritas para arquivos digitais de texto e analisadas segundo a técnica de análise temática de conteúdo a partir de categorias pré-estabelecidas por Bom Sucesso (2002).

É importante destacar que os dados da pesquisa foram coletados no mês de março de 2010 e encontra-se em fase de análise. Deste modo, os resultados aqui apresentados refletem as primeiras apreciações dos dados e não possuem caráter conclusivo.

2. APRESENTAÇÃO E ANÁLISE DOS DADOS

4.1 Perfil Sociodemográfico

Para conhecer o perfil sociodemográfico do grupo pesquisado, foram consideradas as variáveis: sexo, idade, estado civil, filhos, formação acadêmica, nível do cargo e tempo de trabalho na instituição estudada.

De acordo com a pesquisa, 81% dos servidores são do sexo feminino. Desses, 33,3% possuem idade entre 24 a 34 anos, 42,9% entre 35 a 45 anos e apenas 23,8% tem entre 46 a 56 anos. Em relação ao estado civil, 33,3% são solteiros, 9,5% divorciados, 4,8% viúvos e 52,4% são casados ou convivem com algum companheiro. Dos que

possuem filhos 14,3% possuem um filho, enquanto 42,9% possuem de dois a quatro filhos. 43% não possuem filhos. Quanto à formação acadêmica 38,1% são graduados e 61,9% são pós-graduados.

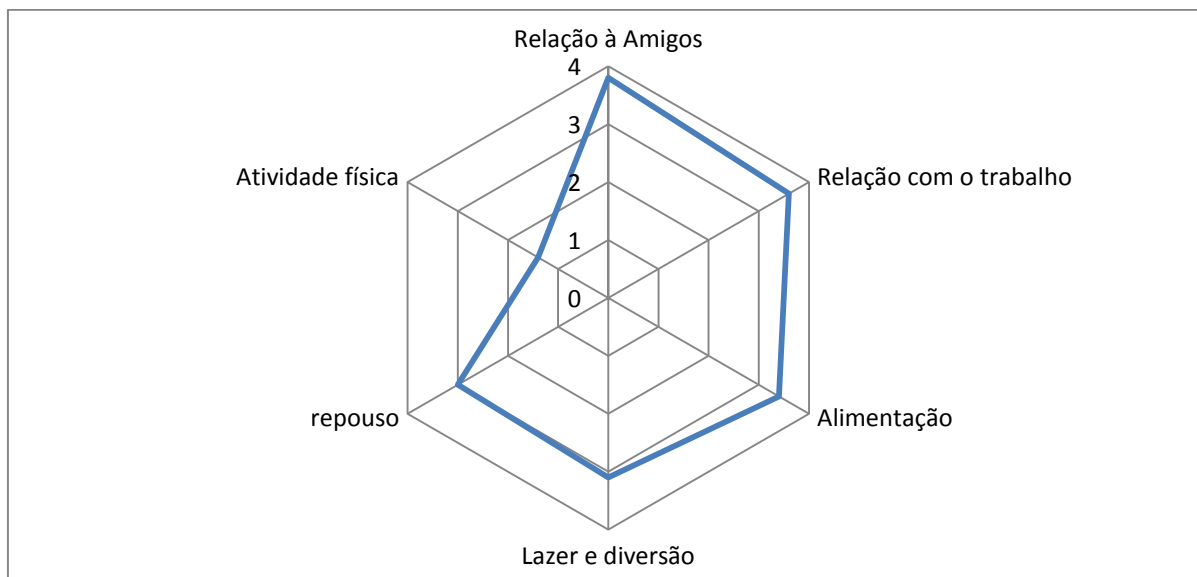
Diante destes dados é interessante perceber que todos os servidores da PRORHAE possuem o nível de graduação, onde 61,9% desenvolvem suas atividades com cargos de nível técnico e 38,1% a nível de gestão. Em relação ao tempo de trabalho na instituição 4,8% tem menos de um ano, 9,5% de 1 a 3 anos, 42,9% 4 a 8 anos e os outros 42,9% mais de 12 anos.

4.2 Resultado do diagrama do hexágono vital de Kertesz e Kerman

Para Kertesz e Kerman (1985) e Limongi-França (2007), quanto mais preenchido estiver o diagrama, melhor estará sua Qualidade de Vida da pessoa, visto que as áreas estão merecendo atenção e encontram-se satisfazendo suas necessidades. É importante destacar que neste instrumento as pessoas destacam a sua situação atual, como eles percebem as seis dimensões na sua vida, na sua prática cotidiana e não o que consideram ideal.

Apresenta-se a seguir o resultado da Qualidade de Vida e nível de stress através do diagrama do hexágono de Kertesz e Kerman.

Figura 2 – Diagrama do resultado da pesquisa sobre o hexágono vital de Kertesz e Kerman dos participantes da pesquisa



Fonte: Dados da pesquisa de campo (2010).

De acordo com o resultado do diagrama, percebe-se que na visão dos servidores da PRORHAE, as dimensões que se destacaram com melhor desempenho foram em relação a amigos (3,8), relação com o trabalho (3,6), alimentação (3,4), lazer e diversão (3,1) e repouso (3,0). Com a menor média na QV está a dimensão relacionada à atividade física (1,4). Nenhuma das categorias atingiu a média 5, o nível máximo de cuidado ou de prática desta área.

Além do Diagrama do Hexágono Vital havia no questionário uma questão em que era solicitado aos respondentes que colocassem em ordem de prioridade o que eles achavam mais importantes para a sua Qualidade de Vida (de 1 a 6, em ordem crescente de relevância, sendo o 1 o aspecto mais relevante e o 6 o menos relevante).

Os resultados aqui encontrados mostram que as dimensões mais relevantes são atividade física com média de 2,86, alimentação (2,95), lazer (3,48), repouso (3,67), trabalho (3,86) e amigos (4,19).

Importante perceber que os graus de importância dados à atividade física e à alimentação vão de encontro ao que os respondentes praticam em seu cotidiano, conforme apresentado como resultado no Hexágono Vital. A contradição dos dados do Hexágono e da última questão apresentada, visto que na prática a atividade menos praticada ou atendida é a atividade física, mas quando é solicitado ao respondente

colocar em ordem de prioridade, de importância para a QV, os respondentes iniciam pela dimensão que está mais carente em sua vida (atividade física) e deixam para último lugar a que estava em destaque anteriormente (amigos). É possível que isto tenha ocorrido em função dos respondentes perceberem como relevante a dimensão que lhes falta exercitar.

Isto pode estar relacionado ao fato de 81% dos respondentes serem do sexo feminino, visto que as mulheres possuem jornada de trabalho que se estende além do trabalho, pois elas continuam a trabalhar quando chegam aos seus lares, tendo que se dedicarem aos filhos e ficam com pouco tempo para realizar atividades físicas, repouso, lazer e diversão, ou seja, não se dedicam muito a cuidarem de si. Resultados semelhantes foram encontrados por Pitanga e Lessa (2004) no qual as mulheres apresentaram índices elevados de sedentarismo.

Os dados sobre as dimensões amigos e a relação com o trabalho podem ser indicadores de que há satisfação com o trabalho destes servidores.

Outra questão apresentada no questionário, indagou se a Qualidade de Vida interfere na QVT. Os resultados mostraram que 28,57% acreditam que não, que uma não pode interferir na outra, que são áreas separadas. Já 71,43% disseram que não se pode dividir vida pessoal da vida profissional, que ambas estão interligadas. Este dado é reforçado por Morin (2009) ao afirmar que a adaptação do indivíduo depende do equilíbrio entre sua vida interior e o seu mundo implicando em transações constantes do ambiente no qual está inserido.

Assim, pode-se supor que o desgaste no ambiente de trabalho poderá comprometer o bem-estar do indivíduo tanto na vida pessoal como profissional, refletindo em reações psicológicas, físicas ou comportamentais, onde muitas vezes são vistas como não fazendo parte da vida organizacional.

Conceituação da QVT de acordo com os pesquisados

Os resultados apresentados no Quadro 1 mostram as respostas apresentadas na questão que indagava sobre o que é Qualidade de Vida. Optou-se por agrupá-las de acordo com as categorias elencadas por Bom Sucesso (2002) sobre QVT e apresentar apenas aquelas que melhor caracterizam o item.

CATEGORIAS DE BOM SUCESSO	NARRATIVA DOS RESPONDENTES
Renda capaz de satisfazer as expectativas pessoais e sociais.	<p>*É acordar todos os dias e saber que tenho teto, comida e uma família;</p> <p>*Saúde, trabalho e uma vida digna.</p>
Orgulho pelo trabalho realizado	<p>*É trabalhar sem pressão psicológica e principalmente trabalhar no que se satisfaz;</p> <p>*Desenvolver atividade profissional na qual haja a realização, possuir bons laços de amizade e familiar;</p> <p>*É viver apaixonado pelo trabalho e pela vida;</p> <p>*É sentir-se bem no que se faz seja no aspecto pessoal, profissional e social.</p>
Vida emocional satisfatória; auto-estima; equilíbrio entre trabalho e lazer.	<p>*Ter paz de espírito como ter isso através de uma boa alimentação, relação no trabalho, atividade física, etc.;</p> <p>*É estar em equilíbrio, ter hábitos saudáveis, cuidar bem do corpo, e outros hábitos que façam o indivíduo se sentir bem;</p> <p>*Ter uma vida saudável e uma mente tranquila;</p> <p>*É buscar e alcançar o equilíbrio necessário para cuidar de mim e daqueles que estão ao meu redor diariamente;</p> <p>*É viver em equilíbrio entre família, trabalho e consigo mesmo;</p> <p>*É ter uma boa rede de relacionamentos, estar bem em níveis psicológicos, social, profissional, etc.</p> <p>*É sentir-se realizado e feliz e principalmente levar uma vida saudável.</p>

Quadro 1 – Comparação entre os conceitos sobre QVT dos participantes da pesquisa e a pesquisa de Bom Sucesso (2002).

Fonte: Dados da pesquisa de campo (2010).

Faz-se necessário destacar que as respostas não se encaixam em apenas uma das categorias propostas, mas que elas são compostas por várias destas, o que reforça a ideia de que a QV é um processo multideterminado e que se caracteriza pelo equilíbrio entre as diversas áreas da vida das pessoas: pessoal, relações interpessoais, saúde e trabalho.

Mesmos as análises preliminares dos dados mostram que seria importante aprofundar as informações coletadas numa fase posterior de complementação de dados, buscando compreender a satisfação destes trabalhadores e o significado do trabalho para eles.

3. CONCLUSÕES E RECOMENDAÇÕES

De acordo com o que foi abordado, percebe-se que os fatores estressantes influenciam a Qualidade de Vida dos trabalhadores, seja na vida pessoal ou profissional atingindo diretamente a sua saúde física e psíquica comprometendo seu comportamento e conseqüentemente sua produtividade.

Conforme o estudo apresentado se constatou que os servidores que trabalham na PRORHAE precisam dar uma melhor atenção ao item atividade física, como forma de melhoria para a sua Qualidade de Vida, visto que, se para os mesmos a Qualidade de Vida pessoal interfere na sua qualidade de vida no trabalho, será necessária uma intervenção de melhoria nessa dimensão para que os mesmos não contribuam para alavancar o stress negativo e conseqüentemente prejudiquem a qualidade dos serviços prestados.

Por isto a importância de se averiguar a relação entre stress e seus reflexos tanto na vida pessoal como profissional, no qual a sua administração influência diretamente nos custos e benefícios de qualquer organização para poderem criar estratégias para redução do stress negativo é fator primordial para as organizações que buscam alcançar o sucesso e a melhoria na qualidade, contribuindo assim para um funcionamento mais eficiente e eficaz dos seus serviços prestados a sociedade.

Existe uma diversidade de recursos para lidar com o stress e esses recursos podem ser físicos (técnicas de relaxamento, alimentação adequada, exercício físico regular, repouso, lazer e diversão, sono apropriado às necessidades individuais e medicação, se necessário e sob supervisão médica), psíquicos (métodos psicoterapêuticos, processos que favoreçam o autoconhecimento, estruturação do tempo

livre com atividades prazerosas e ativas, avaliação periódica de sua Qualidade de Vida, reavaliação de seu limite de tolerância e exigência, busca de convivência menos conflituosa com pares e grupos) e sociais (revisão e redimensionamento das formas de organização de trabalho, aprimoramento do conhecimento de seus problemas médicos e sociais e a concomitância dos planejamentos econômico, social e de saúde (LIMONGI-FRANÇA, 2007). Os dados dessa pesquisa auxiliarão no desenvolvimento de atividades de intervenção para a melhoria da QVT dos servidores da UERN e mostram a necessidade mais urgente de uma intervenção na dimensão física desses trabalhadores.

REFERÊNCIAS

BARDIN, Laurence. **Análise de conteúdo**. Lisboa: Edições 70, 2004

BERGAMINI, Cecília. W. **Psicopatologia do comportamento organizacional: organizações desorganizadas, mas produtivas**. São Paulo: *Cengage Learning*, 2008.

BOM SUCESSO, Edina. P. **Relações interpessoais e qualidade de vida no trabalho**. Rio de Janeiro: *Qualitymark*, 2002.

CONSTANTINO, Maria, A. C. **Avaliação da qualidade de vida: desenvolvimento e validação de um instrumento, por meio de indicadores biopsicossociais, junto à comunidade da Universidade de São Paulo**. São Paulo: Tese (Doutorado). Programa de Nutrição Humana Aplicada, Universidade de São Paulo. 2007.

DIEHL, A.A. **Pesquisa em ciências sociais aplicadas: métodos e técnicas**. São Paulo: *Prentice Hall*, 2004.

FISCHER, André. L. **Gestão de pessoas: desafios estratégicos das organizações contemporâneas**. São Paulo: Atlas, 2009.

KERTESZ, Roberto; KERMAN, Bernardo. **El manejo del stress**. Buenos Aires: IPPEM, 1985.

LIMONGI FRANÇA. Ana C. **Stress e trabalho: uma abordagem psicossomática**. São Paulo: Atlas, 2007.

MORIN. Estelle M. **Psicologia e gestão**. São Paulo: Atlas, 2009.

PITANGA, Francisco, J. G.; LESSA, Ines. Prevalência e fatores associados ao sedentarismo no lazer em adultos. **Caderno de Saúde Pública**. Rio de Janeiro, v.21, n. 3, p. 870 – 877, 2004.

ROBBINS, Stephen. P. **Fundamentos do comportamento organizacional**. São Paulo: *Pearson Prentice Hall*, 2009.

ROSSI, Ana M. **Stress e qualidade de vida no trabalho**: perspectivas atuais da saúde ocupacional. São Paulo: Atlas, 2005.

SEIDL, Eliane, M. F.; ZANNON, Célia, L. M. C. Qualidade de Vida e Saúde: Aspectos conceituais e metodológicos. **Caderno de Saúde Pública**. Rio de Janeiro, v.20, n. 2, p. 580 – 588, 2004.

SOMMER, Barbara.; SOMMER, Robert. *A practical guide to behavioral research*. Nova York: Oxford, 1997.

The WHOQOL Group. *The World Health Organization quality of life assessment (WHOQOL): development and general psychometric properties*. **Social Science & Medicine**. Oxford, v.46, p. 1569-85, 1998.

VASCONCELOS, Anselmo. F. Qualidade de Vida no Trabalho: Origem, evolução e perspectivas. **Caderno de pesquisas em administração**. São Paulo, v.8, n. 1, 2001. p. 23 – 35.