

Qualidade de vida em servidores técnico administrativos: um estudo em uma Universidade do sul do Tocantins

Quality of life in technical administrative servants: a study at a university in the south of Tocantins

Andressa Saraiva Castilho¹, Ana Paula Bezerra Barbosa², Vinicius Lopes Marinho³, Jeann Bruno Ferreira da Silva⁴, Sarah Nunes da Cruz Maurício Alves

¹ Acadêmica do curso de Psicologia, Universidade de Gurupi

E-mail:

andressacastilho72@gmail.com

ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-8867-3223>;

² Enfermeira, acadêmica do curso de medicina. Universidade de Gurupi.

³ Psicólogo, Doutor em Ensino pela Universidade do Vale do Taquari-UNIVATES. Mestre em Ciências da Saúde pela Universidade Federal do Tocantins.

E-mail:

viniciusmarinho@unirg.edu.br

ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-7697-7577>;

⁴ Psicólogo pela Universidade de Gurupi – UnirG. Mestre em Ciências da Saúde pela Universidade Federal do Tocantins – UFT; Doutorando em Desenvolvimento Regional pela Universidade Federal do Tocantins – UFT.

E-mail: jbpsicologia@live.com

RESUMO

Introdução: De acordo com a OMS (Organização Mundial da Saúde) a qualidade de vida pode ser definida 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” A qualidade de vida é uma preocupação progressiva na sociedade, e isso se deve a associação entre saúde e QV, sendo considerado até como termos sinônimos, porém este é um termo mais amplo que envolve não só saúde, mas também um bem-estar físico, mental e social. **Objetivo:** Investigar os a qualidade de vida de servidores técnico administrativos de uma universidade do Sul Tocantins. **Metodologia:** Tratou-se de uma pesquisa transversal de caráter quantitativa realizada com 61 servidores de uma Universidade do Sul do Tocantins, Brasil. Os dados foram analisados por meio da estatística descritiva e de acordo com o manual de correção do WHOQOL-bref, com dados apresentados em gráficos e tabelas. **Resultados:** Em se tratando dos escores de qualidade de vida, o maior domínio foi o das relações sociais e o menor o domínio ambiental. **Considerações finais:** Os servidores avaliam sua qualidade de vida de forma positiva, no entanto possuem alguma alteração na avaliação no ambiente de trabalho, o que pode influenciar sua qualidade de vida.

Palavras-chave: Qualidade de vida; servidores; administrativos; universidade

ABSTRACT

Introduction: According to the WHO (World Health Organization) quality of life can be defined as "the individual's perception of" their position in life, in the context of the culture and value system in which they live and in relation to their objectives, expectations, standards and concerns" Quality of life is a progressive concern in society, and this is due to the association between health and QoL, even being considered as synonymous terms, but this is a broader term that involves not only health, but also physical, mental and social well-being. **Objective:** To investigate the quality of life of administrative technical staff at a university in Southern Tocantins. **Methodology:** This was a cross-sectional quantitative survey carried out with 61 civil servants from a University in the south of Tocantins, Brazil. Data were analyzed using descriptive statistics and according to the WHOQOL-bref correction manual, with data presented in graphs and tables. **Results:** In terms of quality of life scores, the largest domain was social relationships and the smallest was the environmental domain. **Final considerations:** Servers evaluate their quality of life positively, however they have some alteration in the evaluation in the work environment, which can influence their quality of life.

Keywords: Quality of life; servers; administrative; university

1. INTRODUÇÃO

A universidade é constituída de vários segmentos necessários ao seu funcionamento, dentre eles os três grupos principais são docentes, discentes e técnico - administrativos, que atuam em conjuntos no ambiente universitário, todos eles são organismos complexos que não pode ser compreendido de uma forma simplista, porque está entrelaçado com todos os fenômenos que se referem à sociedade humana. ¹

Estes seres estão inseridos numa carreira pública, muitas vezes vista como um modelo engessado e vinculado a métodos tradicionais de gestão, necessitando cada vez mais de alternativas inovadoras para que mantenham seu ambiente de trabalho com condições favoráveis a não gerar doença, mantendo um local agradável e que contribua para sua qualidade de vida. ²

A literatura indica que fatores como pouca autonomia, excesso de trabalho, ambiente estressante pode ser danoso quando alteram o funcionamento mental do trabalhador, levando-o ao estresse, sofrimento, doenças mentais, distúrbios da voz, comprometendo significativamente sua qualidade de vida. ³

O termo Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) abrange uma gama de significados que refletem conhecimentos, experiências e valores de indivíduos e da coletividade, verifica-se uma evolução e aprimoramento desta definição com a inserção de novas variáveis ao longo do tempo. ⁴

De acordo com a Organização Mundial da Saúde, qualidade de vida é “a percepção do indivíduo de sua inserção na vida, no contexto da cultura e sistemas de valores nos quais ele vive e em relação aos seus objetivos, expectativas, padrões e preocupações”

O termo qualidade de vida (QV) começou a aparecer na literatura a partir de 1975, e apesar de ser um termo corriqueiro no nosso dia a dia ainda é uma expressão sem uma definição clara e objetiva, porém pode-se inferir que abrange “atividades físicas, atividade social e lazer, trabalho, sintomas, renda, cognição, adaptação emocional, autoestima, ansiedade, estresse, atividade sexual, relacionamento interpessoal, impotência, incontinência e satisfação geral com a vida.”⁵

A QV é uma preocupação progressiva na sociedade, e isso se deve à sua associação com o estado de saúde, sendo considerados até como termos sinônimos, porém trata-se de um termo mais amplo que envolve não só saúde, mas também incorpora o bem-estar físico, mental e social.⁶

Outra grande preocupação está na associação dessas definições com a observação a vários aspectos da vida, em especial o trabalho. Tal aspecto parece representar um fator fundamental para a compreensão da saúde de pessoas e populações na sociedade contemporânea.

Diante desse cenário, suscitou-se o seguinte questionamento: como estão os escores de qualidade de vida de servidores técnicos administrativos de uma Universidade do Sul do Tocantins e como os mesmos avaliam sua própria QV?

A partir do exposto, este estudo objetivou investigar os escores de qualidade de vida de servidores técnicos administrativos de uma Universidade do Sul do Tocantins

2. MATERIAIS E MÉTODOS

Tratou-se de um estudo transversal de natureza quantitativa, do tipo descritiva, realizada com servidores técnicos administrativos de uma Universidade do Sul do Estado do Tocantins, Brasil, entre os períodos de maio a julho do ano de 2022.

Por se tratar de uma população finita, com o objetivo de maximizar a representatividade da amostra, a fórmula proposta por *Barbetta*⁷ foi utilizada para o cálculo amostral, adotando um nível de confiança de 95% e margem de erro de até 5%, assim resultou-se no *N* de 120 servidores como população.

No entanto, pelo fato de a pesquisa ter sido realizada via formulário eletrônico na plataforma Google Forms e enviado via e-mail para os servidores, nem todos tiveram condições de acessar ou mesmo manifestar interesse em participar. Assim o *n* desse estudo consistiu em 61 participantes.

Os critérios de inclusão para a participação nesse estudo desdobraram-se em: ser servidor técnico administrativo da Universidade de Gurupi (com vínculo efetivo ou contratual); estar no exercício de suas funções no período da coleta de dados; ter endereço eletrônico (e-mail) válido; aceitar a participar da pesquisa; estar ciente, concordando e assinando digitalmente o Termo de Consentimento enviado por e-mail e; responder o questionário na íntegra.

O estudo seguiu o que prevê a resolução 466/2012 do Conselho Nacional de Saúde. Assim foi submetida a um Comitê de Ética em Pesquisa com Seres Humanos e aprovada conforme parecer nº: 3.967.934.

A coleta dos dados foi realizada através do Google Forms no qual foi devidamente exposto os objetivos da pesquisa e o Termo de Consentimento Livre e Esclarecido por completo.

Após a aceitação da participação da pesquisa, os servidores foram direcionados para o questionário sociodemográfico juntamente com o WHOQOL-bref, que é um formulário com 26 questões. O mesmo contém duas questões de caráter geral sobre a qualidade de vida e as outras 24 que visam ponderá-la em quatro domínios, sendo eles: 1 - físico, 2 - psicológico, 3 - relações sociais e 4 - ambiente.

As questões são relacionadas a QV geral (*percepção da QV e satisfação com a saúde*) e 24 questões relacionadas aos domínios físico (*dor e desconforto; energia e fadiga; sono e repouso; mobilidade; atividades da vida cotidiana; dependência de medicação ou tratamentos; capacidade de trabalho*), psicológico (*sentimentos positivos; pensar, aprender, memória e concentração; autoestima; imagem corporal e aparência; sentimentos negativos;*

espiritualidade, religião e crenças pessoais), social (relações pessoais; suporte social; atividade sexual) e meio ambiente (segurança física e proteção; ambiente no lar; recursos financeiros; cuidados com a saúde e sociais; oportunidades de adquirir novas informações e habilidades; recreação e lazer; transporte; ambiente físico). Vale ressaltar que todas as questões foram respondidas em uma Escala Likert de cinco pontos.⁷

Os dados foram analisados através do método quantitativo por meio de análise descritiva dos dados (frequência relativa/absoluta e porcentagem) através do software *Statistical Package for the Social Sciences – SPSS* versão 20.0 para Windows. Vale ressaltar que a aquisição do referido software foi custeada por conta dos próprios autores desse estudo.

3. RESULTADOS E DISCUSSÃO

Inicialmente, os resultados e discussão do estudo são apresentados de acordo com os dados sociodemográficos e, na sequência, apresenta-se os escores a partir dos domínios identificáveis no próprio formulário WOQOL-bref.

Os dados sociodemográficos foram extraídos e categorizados a partir de questionário aplicado aos 85 docentes entrevistados. Vale ressaltar que o referido questionário foi elaborado pelos próprios autores. Logo, os dados são representados a partir das variáveis obtidas nas na tabela a seguir:

Tabela 1. Distribuição dos participantes segundo características sociodemográficas.

VARIÁVEIS SOCIODEMOGRÁFICAS	CATEGORIA	Nº	PERCENTUAL
Sexo	Masculino	40	65,6%
	Feminino	21	34,4%
Idade	Entre 25 e 30 anos	10	16,7%
	Entre 31 e 40 anos	28	46,7%
	Entre 41 e 50 anos	16	26,7%
	Acima de 50 anos	6	10%
Possui filhos	Sim	42	68,9%
	Não	19	31,1%
Estado civil	Casado (a)	28	47,5%
	União estável	10	16,4%
	Solteiro(a)	19	31,1%
	Divorciado(a)	2	3,3%
	Viúvo(a)	1	1,6%
Religião	Católica	23	38,3%
	Evangélica	23	38,3%
	Espírita	4	6,7%
	Outras	2	3,3%
	Não	8	13,3%
Renda mensal	1 a 2 salários mínimo	17	32,1%
	2 a 3 salários mínimo	19	35,8%
	3 a 5 salários mínimo	14	26,4%
	5 a 10 salários mínimo	1	1,9%
	≥ 10 salários mínimo	2	3,8%
Com quem mora	Sozinho	6	10%
	Pais	11	18,3%
	Amigos	-	-
	Companheiro(a)	38	63,3%
	Outros	5	8,3%
Reside em imóvel	Próprio	34	56,7%
	Financiado	11	18,3%
	Alugado	12	20%
	Outros	3	5%

Titulação	Graduado	26	55,3%
	Especialista	18	38,3%
	Mestre(a)	2	4,3%
	Doutor(a)	-	-
	Pós-doutorado	1	2,1%
Meio de locomoção	Carro	24	42,9%
	Moto	30	53,6%
	Carona	1	1,8%
	Transporte coletivo	-	-
	Táxi/moto táxi	-	-
	Bicicleta	1	1,8%
	Caminhando	-	-
Tempo de atuação	01 a 03 anos	14	24,6%
	03 a 05 anos	11	19,3%
	05 a 10 anos	2	3,5%
	Mais de 10 anos	30	52,6%
	01 a 03 anos	14	24,6%
Tipo de vínculo	Efetivo	44	77,2%
	Contratado	7	12,3%
	Comissionado	6	10,5%
Carga horária	20 horas	1	1,8%
	40 horas	50	87,7%
	Mais de 40 horas	6	10,5%
	horas		
Remuneração	Pouco satisfeito	18	31%
	Satisfeito	25	43,1%
	Insatisfeito	6	10,3%
	Muito Insatisfeito	9	15,5%

Fonte: Elaborado pelos autores

A pesquisa realizada com técnicos administrativos da Universidade de Gurupi, teve como resultado sociodemográfico em relação ao sexo, dos 61 servidores que responderam o questionário, 65,6% (n=40) está evidenciada pelo sexo masculino; e assim 34,4% (n=21) são do sexo feminino. Em relação à faixa etária dos entrevistados, 16,7% (n=10) com idade entre 25 e 30 anos; 46,7% (n= 28) possuem idade entre 31 e 40 anos; 26,7% (n=16) entre 41 e 50 anos; 10% (n=6) acima de 50 anos.

Foi questionado a existência de filhos, do qual 68,9% (n=42) dizem ter filhos e 31,1% (n=19) relatam não ter. Quanto ao estado civil, 47,5% (n=28) são casados, 16,4% (n=10) vivem em uma união estável, 31,1% (n=19) são solteiros, 3,3% (n=2) são divorciados e; 1,6% (n=1) viúvo. Sobre religião, os servidores participantes indicam, 38,3% (n=23) são católicos e 38,3% (n=23) evangélicos; 6,7% (n=4) consideram espíritas; 3,3% (n=2) outras religiões e; 13,3% (n=8) não tem religião.

Em relação a renda mensal, atualmente representada por 1 salário mínimo, dos 53 participantes da pesquisa, 32,1% (n=17) são aqueles que recebem de 1 a 2 salários mínimo; 35,8% (n=19) são os que recebem entre 2 a 3 salários mínimo; 26,4% (n=14) são os que estão entre 3 a 5 salários mínimo; 1,9% (n=1) recebe de 5 a 10 salário mínimo e; 3,8% (n=2) recebem \geq 10 salário mínimo.

Sobre com quem reside, dos 60 participantes que responderam o questionário, 10% (n=10) moram sozinhos; 18,3% (n=11) moram com os pais; 63,3% (n=38) com um companheiro(a); 8,3% (n=5) outros. No que se refere a residência, 56,7% (n=34) moram em casa própria; 18,3% (n=11) tem seu imóvel financiado; 20% (n=12) de aluguel; 5% (n=3) relataram outros.

No que diz respeito a titulação, dos 47 servidores que participaram, 55,3% (n=26) falam ter graduação; 38,3% (n=18) serem especialistas; 4,3% (n=2) serem mestres e; 2,1% (n=1) ter pós-doutorado. E no que tange em relação aos meios de locomoção, 42,9% (n=24) expressaram ter carro para se locomover; 53,6% (n=30) tem moto; 1,8% (n=1) locomove através de carona e; 1,8% (n=1) por bicicleta.

Em referência ao tempo de atuação de cada servidor participante da pesquisa, 24,6% (n=14) está de 01 a 03 anos; 19,3% (n=11) de 03 a 05 anos; 19,3% (n=02) de 05 a 10 anos; 52,6% (n=30) a mais de 10 anos. Sobre o vínculo 77,2% (n=44) são efetivos; 12,3% (n=7) são contratados; 10,5% (n=6) são comissionados. Em relação a carga horária dos servidores, 1,8% (n=1) está lotado com 20h; 87,7% (n=50) com lotação de 40h e; 10,5% (n=6) mais de 40h.

Quando se fala em relação a remuneração, 31% (n=18) relatam estar pouco satisfeito; 43,1% (n=25) se sentem satisfeito; 10,3% (n=6) insatisfeito; 15,5% (n=9) sentem muito insatisfeito.

Diante disso, é de considerar o trabalho como algo essencial para a vida do indivíduo, a forma de sustento, identificação profissional e maneiras de convivências para sua maioria. Por isso se faz necessário a compreensão de dados sociodemográficos em

seus âmbitos econômico, social e cultura. Entende-se que por intermédio das atividades laborais o indivíduo pode desenvolver suas habilidades.⁸

Quanto aos aspectos relacionados ao ambiente de trabalho, os servidores técnicos-administrativos responderam questões inerentes as percepções com o que é ofertado. Os dados são expressos na tabela seguinte:

Tabela 2. Dados relacionados ao ambiente de trabalho

Iluminação do ambiente	Suficiente	46	79,3%
	Regular	12	20,7%
	Insuficiente	-	-
Temperatura do ambiente	Confortável	44	74,6%
	Razoável	11	18,6%
	Desconfortável	4	6,8%
	Insuportável	-	-
Ruídos ambientais	Poucos ruídos	19	31,7%
	Ruídos moderados	29	48,3%
	Ruídos excessivos	3	5%
	Sem ruídos	9	15%
Disponibilidade de recursos	Ideal	12	20,3%
	Aceitável	38	64,4%
	Insuficiente	9	15,3%

Fonte: Elaborado pelos autores

Dos 58 servidores que responderam sobre a iluminação do ambiente, 79,3% (n=46) falaram ser suficiente; 20,7% (n=12) regular e nenhum falou ser insuficiente. Já em relação a temperatura do ambiente, 74,6% (n=44) expressaram estar confortável; 18,6% (n=11) estar razoável e; 6,8% (n=4) Desconfortável;

No que se refere aos ruídos ambientais, 31,7% (n=19) revelam ter poucos ruídos; 48,3% (n=29) ruídos moderados; 5% (n=3) ruídos excessivos e; 15% (n=9) sem ruídos. E por fim, o que se remete as disponibilidades de recursos, 20,3% (n=12) falam ser ideal; 64,4% (n=38) ser aceitável e; 15,3% (n=9) ser insuficiente.

Desta forma, é interessante ressaltar que há fatores relevantes que influenciam na percepção da qualidade de vida, podendo citar os dados sociodemográfico, dentre eles o sexo, idade, a dedicação ao trabalho (carga horária), turno de trabalho, titulação, qualidade do ambiente oferecido, a relação da equipe em conjunto com a satisfação destes, as condições de trabalho, e assim consecutivamente. Condições que afetam diretamente e indiretamente nos domínios físico, psicológico, relações sociais e o meio ambiente.⁹

Foi aplicado, também, o questionário WHOWOL-bref com o propósito de investigar a qualidade de vida. Suas respostas são obtidas através de escala tipo Likert de cinco pontos, na qual a pontuação pode variar de 1 a 5. Tanto os domínios como a qualidade de vida geral são medidos em direção positiva, ou seja, escores mais altos denotam melhor qualidade de vida. Ao somar os escores das 24 facetas e das duas perguntas gerais sobre qualidade de vida, obteve-se um valor médio de $72,38 \pm 1,93$. Cabe ressaltar que quanto mais alto o escore (máximo de 100), melhor a qualidade de vida.

Na avaliação da qualidade de vida por meio do questionário WHOQOL-Bref, cada domínio possui pontuação máxima de vinte (20) pontos, onde maiores escores, maior qualidade de vida no domínio.

Tabela 3. Escores dos domínios da qualidade de vida dos servidores administrativos da Universidade de Gurupi – UnirG segundo WHOQOL-bref

Domínio	Média	Desvio Padrão
Físico	14,28	1,88
Psicológico	14,71	2,69
Relações Sociais	15,57	2,22
Meio Ambiente	12,64	1,31
Auto Avaliação da QV	16,71	2,11

Fonte: dados obtidos através do WHOQOL-bref

De acordo com os dados o domínio com o maior escore foi o das relações sociais, e o menor foi o do meio ambiente. O que sugere que os servidores se encontram satisfeitos

com as relações estabelecidas no ambiente de trabalho, por outro lado, existe certa insatisfação com o ambiente onde o trabalho é realizado.

Pode-se perceber ainda que de um modo geral os participantes encontram-se satisfeitos quanto a QVT. Visto que dentre os campos avaliados, o que menos agrada aos mesmos é o meio ambiente em que estão inseridos, para eles a QVT se mostra como sinônimo de um ambiente agradável de trabalho, tanto em relação à estrutura física quanto à harmonia na relação com os colegas, não podendo de levar em conta as expectativas de crescimento profissional.

Em pesquisas referentes a temática ressalta que os servidores de uma organização são considerados as “engrenagens” devido as habilidades técnicas, conhecimentos gerais e específicos, desta forma, oferecer um ambiente adequado para a realização das atividades laborais permite o servidor ir além de metas estabelecidas, assim aumentando a produtividades e a QVT.¹⁰

Os autores compreendem também que o desequilíbrio nos domínios da qualidade de vida, como citado apresentado na tabela acima, interfere diretamente no bem-estar e produtividades desses servidores, visto que quando um se quer não está bem, esse mesmo pode causar uma mudança de clima no ambiente de trabalho.¹⁰ Estudos pertinentes incluem ainda doenças e danos pessoais em decorrência do desequilíbrio dos escores.¹¹

Há fatores ainda que indicam organizações com excesso de trabalho, pouca autonomia aos servidores, ambientes estressantes que podem causar danos severos ao funcionamento do funcionário e do local em questão. A literatura tem a QVT como o “ponta a pé” inicial para um bom desenvolvimento da empresa.¹²

4. CONSIDERAÇÕES FINAIS

O estudo apontou que os servidores técnicos administrativos da universidade pesquisada avaliam sua QV de forma positiva (boa). Sobre este aspecto, os escores obtidos nos domínios Físico, Psicológico e Relações Sociais podem refletir o bom relacionamento com os colegas de trabalho e outros aspectos característicos do próprio processo de trabalho.

O domínio Meio Ambiente obteve escores mais baixos, o que pode refletir lacunas pessoais sobre a percepção do docente acerca de sua remuneração, cuidados de saúde, segurança e proteção. Assim, sugere-se que a gestão universitária universidade em

questão adote política institucional de QV para realizar acolhimento, proporcione um espaço para constante avaliação e acompanhamento dos seus servidores.

Para que se possa obter maior dimensão acerca da QV das demais universidades do Estado do Tocantins, propõe-se que o estudo seja reproduzido em âmbito territorial para que se proponha políticas de QV para outras IES públicas e contribua para o desenvolvimento das Universidades da região Amazônica.

REFERÊNCIAS

- 1 Servilha EAM, Roccon PF. Relação entre voz e qualidade de vida em professores universitários. Rev CEFAC. 2009;11(3):440-8. <http://dx.doi.org/10.1590/S1516-18462009005000029>.
- 2 Servilha EAM, Correia JM. Correlações entre condições do ambiente, organização do trabalho, sintomas vocais autorreferidos por professores universitários e avaliação fonoaudiológica. Distúrb Comun. 2014;26(3):452- 62.
- 3 Santa-Marinha MS, Teixeira LR, Maciel EMGS, Moreira MFR. Perfil epidemiológico do absenteísmo-doença na Fundação Oswaldo Cruz no período de 2012 a 2016. Rev Bras Med Trab. 2018;16(4):457-65.
- 4 Biswas A, Oh PI, Faulkner G, Bajaj R, Silver M, Mitchell M et al. Sedentary Time and Its Association with Risk for Disease Incidence, Mortality, and Hospitalization in Adults. Ann Intern Med. 2015;162(2):123-32.
- 5 Borine RCC, Wanderley KS, Bassitt DP. Relação entre a qualidade de vida e o estresse em acadêmicos da área da saúde. Est Inter Psicol [Internet]. 2015 [citado 2016 dez. 16];6(1):100-18.
- 6 Davoglio TR, Lettnin CC, Baldissera CG. Avaliação da qualidade de vida em docentes brasileiros: uma revisão sistemática. Pro-Posições. 2015;26(3):145-66.
- 7 Barbata, PA. Estatística aplicada às ciências sociais. 4ª ed. Florianópolis: Editora UFSC, 2002.
- 8 Cacciari, P., Haddad, M. C. F. L.; Wolff, L. D. G., Dalmas, J. C.; Pissinati, P. S. C. Qualidade de vida dos trabalhadores readequados e readaptados de uma universidade estadual pública. Rev. Gaucha Enferm. Porto Alegre, v. 38, n. 1, p. e60268, 2017.
- 9 Saraiva LEF, Medeiros LP, Melo MDM, Tiburcio MP, Costa IKF, Torres GV. Condições crônicas de saúde relacionadas a qualidade de vida de servidores federais. Rev Gaúcha Enferm.;36(2):35-41, 2015.

10 KLEIN LL, LEMOS RB, PEREIRA B. Qualidade de Vida no Trabalho: Parâmetros e Avaliação no Serviço Público. In: ENEGEP 2018 - Encontro Nacional de Engenharia de Produção 16-19, 2018; MACEIO/AL - BRASIL. ENEGEP 2018

11 Vey AP, Daronco LS, Silva AF, Souza LF, Braz MM, Temp H, Rubin NN, Rosa TS. Qualidade de vida e satisfação no trabalho de funcionários técnico administrativos da universidade federal de santa maria. Saúde (Santa Maria).;41(1), 2015.

12 Almeida LM, Dumith SC. Associação entre problemas vocais e tempo de trabalho em servidores públicos de uma Universidade Federal do sul do Brasil. Cadernos Saúde Coletiva; 26(3):249-54, 2018