

**MENSURANDO O ESTRESSE
NO TRABALHO:
EVIDÊNCIAS DE VALIDADE
DE UMA ESCALA APLICADA
A TRABALHADORES DA
JUSTIÇA E OUTROS
SETORES PROFISSIONAIS**

**MEASURING OCCUPATIONAL STRESS AT WORK: VALIDITY EVIDENCE OF A
SCALE APPLIED TO JUSTICE SYSTEM WORKERS AND OTHER
PROFESSIONAL SECTORS**

• 17/03/2026

REGISTRO DOI: [10.70773/revistatopicos/773726851](https://doi.org/10.70773/revistatopicos/773726851)

Ana Izabel Oliveira Lima¹

Letícia Barreto Alves de Sabóia²

Nilton Soares Formiga³

Ionara Dantas Estevam⁴

Lidiane Cristina de Santana⁵

Daniele de Souza Paulino⁶

Rafael de Albuquerque Figueiró⁷

Hellen Chistianne Lúcio Barros⁸

RESUMO

Este estudo avaliou a validade psicométrica da Escala de Estresse Ocupacional – Versão Geral (QSO-VG) em contexto laboral, com 207 participantes entre servidores do MP-CE e trabalhadores em geral. A escala, composta por sete dimensões, demonstrou poder discriminativo e representatividade significativa dos itens. A análise fatorial confirmatória confirmou o modelo heptafatorial com bons índices de ajuste, validade discriminante e consistência interna. “Excesso de trabalho” foi a dimensão mais crítica entre os servidores. Os achados confirmam a robustez da QSO-VG e sua utilidade na mensuração do estresse ocupacional, com potencial para embasar ações institucionais de promoção da saúde mental.

Palavras-chave: Estresse ocupacional, Servidor Público, Validade de medida.

ABSTRACT

This study evaluated the psychometric validity of the Occupational Stress Scale – General Version (QSO-GV) in a work context, with 207 participants including MP-CE staff and general workers. The seven-dimension scale demonstrated significant item discrimination power and content representativeness. Confirmatory factor analysis supported the seven-factor model with satisfactory fit indices, discriminant validity, and internal consistency. “Work overload” was the most critical dimension among public prosecutors' office employees. The findings confirm the QSO-GV's robustness and its usefulness for assessing occupational stress, offering potential to inform institutional actions aimed at promoting mental health in the workplace.

Keywords: Occupational stress, public servant, measurement validity.

INTRODUÇÃO

Do ponto de vista teórico, o estresse ocupacional pode ser compreendido a partir de distintas abordagens. A vertente fisiológica foca nas respostas orgânicas do organismo frente a estímulos estressores; a abordagem ambiental enfatiza os fatores externos e estruturais que comprometem o bem-estar do trabalhador; e a perspectiva cognitivo-psicológica examina a forma como o indivíduo interpreta e reage subjetivamente às demandas do contexto laboral (Lazarus, 2020). Este estudo adota uma perspectiva integrativa, com destaque para as dimensões ambientais e perceptivas do estresse, considerando que a metodologia empregada se baseia em autorrelatos e avaliações subjetivas dos participantes.

O estresse ocupacional figura entre os principais temas de preocupação na Psicologia Organizacional e na Saúde do Trabalhador, especialmente devido aos seus efeitos prejudiciais sobre a saúde mental, o desempenho profissional e a qualidade de vida. Trata-se de um fenômeno multidimensional, resultante da interação entre as exigências do ambiente de trabalho e os recursos psicológicos, emocionais e sociais disponíveis para enfrentá-las (Paschoal & Tamayo, 2014). No atual cenário sociolaboral, marcado por transformações intensas, reestruturações institucionais e exigências crescentes de produtividade, torna-se imperativo compreender os mecanismos que sustentam o sofrimento psíquico em distintas categorias profissionais.

O setor público configura-se como um contexto particularmente suscetível ao desenvolvimento de estresse ocupacional. No âmbito do sistema de justiça, instituições como o Ministério Público se

caracterizam por uma dinâmica laboral complexa e extenuante. As funções desempenhadas por servidores, como técnicos e analistas ministeriais, demandam elevado grau de responsabilidade, precisão técnica, mediação de conflitos e atendimento a públicos em situação de vulnerabilidade, frequentemente sob pressão por resultados imediatos e em meio a exigências éticas rigorosas. A essas condições somam-se a rigidez das estruturas hierárquicas e a escassez de recursos humanos, fatores que intensificam sentimentos de impotência e desamparo institucional (Minari, 2018; Souza & Andrade, 2020).

A literatura especializada aponta como principais fontes de estresse no trabalho: sobrecarga de tarefas, exigências emocionais excessivas, ambiguidade de papéis, ausência de reconhecimento, clima organizacional disfuncional e o desequilíbrio entre vida pessoal e profissional (Silva & Oliveira, 2020; Gomes & Puente-Palacios, 2024). No setor público, tais fatores são agravados por limitações estruturais e pela intensa responsabilização social atribuída ao servidor, contribuindo para o desgaste contínuo e o aumento da vulnerabilidade emocional.

Autores como Dejours (2011) e Seligmann-Silva (2011) oferecem contribuições fundamentais para a compreensão do sofrimento psíquico relacionado ao trabalho. Dejours sustenta que a organização do trabalho pode ser geradora de sofrimento quando impede o reconhecimento subjetivo do trabalhador e inibe suas estratégias defensivas, favorecendo processos de adoecimento. A Teoria do Desgaste, por sua vez, formulada por Seligmann-Silva, destaca o impacto cumulativo da exposição prolongada a pressões organizacionais na saúde biopsicossocial, comprometendo a

capacidade adaptativa dos indivíduos e favorecendo o surgimento de quadros como exaustão emocional, ansiedade e burnout.

Diante desse panorama, torna-se imprescindível a utilização de instrumentos psicométricos válidos e confiáveis que permitam mensurar o estresse ocupacional em contextos específicos. A Escala de Estresse Ocupacional – Versão Geral (QSO-VG), desenvolvida por Gomes (2010), contempla sete dimensões relevantes: relação com utentes, relação com chefias, relação com colegas, excesso de trabalho, carreira e remuneração, problemas familiares e condições de trabalho. Sua aplicação no contexto do Ministério Público do Estado do Ceará (MP-CE) visa suprir a carência de instrumentos adaptados e validados para realidades jurídico-institucionais. Assim, o objetivo central da presente pesquisa é avaliar a validade psicométrica da escala QSO-VG entre servidores técnicos e analistas do MP-CE, com base na análise da representatividade de conteúdo, do poder discriminativo dos itens e da confiabilidade interna da medida.

MÉTODOS

Amostra

O presente estudo adota uma abordagem quantitativa, com um delineamento exploratório e correlacional. Para a realização do estudo, fizeram parte duas amostras: a primeira amostra foi com trabalhadores brasileiros de diferentes contextos laborais; a segunda amostra foi composta por uma parcela dos servidores do Ministério Público do Ceará, abrangendo os técnicos e analistas ministeriais.

Através do programa estatístico G Power 3.2, *software* destinado à avaliação do poder estatístico da representatividade amostral com

base tanto no 'n' necessário para a pesquisa, quanto a escolha do tipo de análises estatísticas a serem realizadas (Faul *et al.*, 2007). Neste sentido, para a coleta de dados do estudo, tomou-se como referência uma probabilidade de 95%, magnitude do efeito amostral ($r \geq 0,30$) e um padrão de poder hipotético ($\pi \geq 0,80$), considerou que uma amostra mínima de 100 participantes revelou indicadores estatístico ($t \geq 1,98$; $\pi \geq 0,97$; $p < 0,05$) aceitáveis para a realização da pesquisa.

Instrumento

Os participantes responderam um questionário com os seguintes instrumentos:

Questionário de Stress Ocupacional – Versão Geral (QSO-VG); trata-se de um instrumento que avalia dimensões de estresse laboral, por exemplo: demandas de trabalho, controle sobre o trabalho, suporte social e equilíbrio trabalho-vida pessoal. Este instrumento foi desenvolvido por Gomes (2010) a partir dos trabalhos desenvolvidos em diferentes áreas profissionais, existindo algumas indicações acerca da sua adequação para o estudo do estresse ocupacional.

Esta escala pretende avaliar os potenciais fontes de stress no exercício da atividade laboral em profissionais que exercem diferentes atividades e que se encontram inseridos em contextos distintos (ex: empresas públicas e privadas, organizações sem fins lucrativos, etc.). O questionário compreende duas partes distintas. Numa fase inicial, é proposto aos profissionais a avaliação do nível global de stress que experienciam na sua atividade, através de um único item (0 = Nenhum stress; 2 = Moderado stress; 4 = Elevado stress).

Na segunda secção, são indicados 24 itens relativos aos potenciais fontes de stress associadas à atividade profissional. Os itens distribuem-se por sete subescalas, sendo respondidos numa escala tipo “Likert” de cinco pontos (0 = Nenhum stress; 2 = Moderado stress; 4 = Muito stress), as quais, destacam-se:

1. Relação com utentes: estresse dos profissionais relacionado com as pessoas a quem prestam os seus serviços.
2. Relação com chefias: estresse dos profissionais relacionado com a relação mantida com os superiores hierárquicos.
3. Relação com colegas: estresse dos profissionais relacionado com a relação mantida com os colegas de trabalho
4. Excesso de trabalho: estresse dos profissionais relacionado com a carga de trabalho e com o número de horas de trabalho a realizar
5. Carreira e remuneração: estresse dos profissionais relacionado com as perspectivas de desenvolvimento da carreira profissional e com o salário recebido.
6. Problemas familiares: estresse dos profissionais relacionado com o relacionamento familiar e com o apoio por parte de pessoas significativas.
7. Condições de trabalho: estresse dos profissionais relacionado com os meios humanos e materiais disponíveis para a realização adequada das tarefas profissionais.

A pontuação é obtida através da soma dos itens de cada dimensão dividindo-se depois os valores encontrados pelo total de itens da subescala. Assim sendo, valores mais elevados significam maior percepção de stress em cada um dos domínios avaliados.

Adicionalmente, foi aplicado um questionário sociodemográfico elaborado pela pesquisadora, contendo variáveis como idade, gênero, tempo de serviço, carga horária e condições de trabalho, com o objetivo de explorar possíveis relações entre essas características e o nível de estresse ocupacional.

Procedimentos Éticos

Este estudo foi submetido para avaliação e apreciação do Comitê de Ética em Pesquisa (CEP) da Universidade Potiguar com vistas a garantia de que os direitos dos participantes sejam respeitados, bem como contribuir para o desenvolvimento da pesquisa dentro de padrões éticos; ele foi aprovado com o protocolo CAAE: 85971524.5.0000.5296

Todos os participantes foram informados sobre o objetivo da pesquisa e assinaram um Termo de Consentimento Livre e Esclarecido, assegurando seu anonimato. Os dados coletados foram anonimizados e armazenados em servidores seguros, conforme as diretrizes éticas. Em caso de sofrimento emocional significativo, os participantes que fossem servidores do MPCE poderiam solicitar apoio psicológico por meio do programa de saúde mental da instituição.

Como possíveis benefícios, esta dissertação visa investigar a influência do ambiente do trabalho no estresse de servidores públicos do MP-CE, dimensionando os possíveis impactos do

estresse na saúde mental e bem-estar dos colaboradores. Assim, busca oferecer informações valiosas para a gestão de pessoas e a atuação de psicólogos organizacionais do Ministério Público, com potencial aplicabilidade em outras organizações.

Como potenciais riscos, os quais, poucos, por ser apenas uma pesquisa do tipo correlacional. Mesmo que o estudo possa provocar algum nível de sofrimento psíquico, ao proporcionar maior contato com as emoções do colaborador em relação ao trabalho, esta situação seria prontamente sanada e encaminhada para as devidas providências. Deste modo, os benefícios foram considerados maiores que os possíveis riscos, aparentemente pequenos.

Divulgação e Sensibilização

Foi enviado à instituição (MP-CE) um ofício contendo as principais informações sobre a pesquisa, incluindo seus objetivos e a relevância de sua realização no contexto institucional, juntamente com a solicitação de autorização para sua divulgação e aplicação. Para promover a participação dos servidores, foram realizadas ações de sensibilização, com o envio de lembretes por meio do aplicativo WhatsApp, tanto em grupos institucionais quanto em mensagens individuais, visando ampliar a adesão à pesquisa. A pesquisadora também estabeleceu contato com a associação sindical da categoria, que colaborou repassando o convite e o link de participação por meio de sua lista de transmissão. Todas as respostas foram coletadas de forma anônima e armazenadas em um sistema digital seguro, garantindo a confidencialidade dos participantes.

Análise de Dados

Na análise de dados, foi utilizado o software estatístico SPSSWIN, na versão 25.0 e neste, inicialmente, foi verificada a presença de *outliers* multivariados, o qual foi realizado através do teste de normalidade de Kolmogorov-Smirnov (KS), destinado para análise de amostras superiores a 100 sujeitos. Na análise descritiva e inferencial, foi realizado os cálculos do teste t de Student e correlação de Pearson. Uma análise fatorial confirmatória, bem como, a Modelagem de Equações Estruturais (MEE) destinadas a explicação multivariada do modelo teórico hipotetizado. Também foi realizado tanto o cálculo de confiabilidade composta (CC), quanto da variância média extraída (VME); no primeiro indicador exige-se que o nível do escore seja acima de 0,70, enquanto no segundo indicador é preciso um nível acima de 0,50; a consistência interna (Alfa de Cronbach e Ômega de McDonald's) dos fatores resultantes da escala. Para o primeiro grupo de cálculo, foi utilizada a versão 25.0 e no segundo, o programa *AMOS Graphics* 24.0.

RESULTADOS E DISCUSSÃO

A amostra do estudo foi composta por 207 trabalhadores, divididos em duas coletas e amostras para distintas análises estatísticas. A primeira amostra contou com 84 trabalhadores brasileiros, e a segunda amostra, com 123 servidores do Ministério Público do Ceará, entre técnicos e analistas ministeriais. A seguir, o perfil sociodemográfico das amostras:

Quadro 1: Perfil Sociodemográfico das Amostras (n = 207)

Variável	Amostra 1 (n=84)	Amostra 2 (n=123)
Sexo feminino	68%	58%

Idade entre 28 e 39 anos	45%	53%
Tempo de serviço > 10 anos	55%	48%
Sem atividade de chefia	79%	91%
Carga horária semanal \geq 40h	62%	72% (\geq 30h)
Não estão em teletrabalho	81%	80%
Sem risco de vida no trabalho	86%	64%
Praticam atividade física \geq 3x/semana	50%	57%
Não fazem/fizeram terapia (últimos 3 meses)	57%	48%
Religião católica	69%	53%
Consideram espiritualidade importante	62%	62%
Casados	45%	53%
Têm filhos	64%	57%
Sono razoável	50%	47%
Alimentação razoável/boa (último mês)	45% (razoável)	43% (boa)
Boa qualidade de vida familiar	57%	47%

Nota: elaboração dos autores

As análises de multicolinearidade entre as variáveis revelaram correlações dentro dos parâmetros definidos por Tabachnick e Fidell (2001) [$r < 0,90$, variando de -0,16 a 0,87], indicando a ausência de um alto grau de correlação e permitindo a geração de modelos com baixo erro. O teste de normalidade de Kolmogorov-Smirnov (KS) para

amostras superiores a 100 sujeitos observou uma normalidade amostral ($KS = 1,53$) com $p < 0,37$.

A necessidade da análise psicométrica da escala QSO-VG se deve ao fato de ser uma pesquisa pioneira com essas especialidades profissionais na área da justiça no Estado do Ceará, sobre o tema estresse ocupacional no contexto jurídico do MP-CE. Buscas recentes em sites de produção científica brasileira e internacional na área da psicologia geral, social, organizacional e do trabalho, administração, gestão de pessoas e recursos humanos, entre outras, durante o período de agosto de 2023 a abril de 2025, não encontraram estudos sobre o tema, nem sobre a administração da escala QSO-VG para o contexto amostral analisado, ou contemplando os tipos de análise estatística em trabalhadores. Apenas um estudo desenvolvido por Afonso e Gomes (2012) com 109 colaboradores de uma autarquia em Portugal foi encontrado.

A partir da normalidade da amostra, que assegurou sua viabilidade para análises estatísticas, esperava-se que o construto QSO-VG apresentasse uma organização fatorial próxima à previamente observada por Gomes (2010), e que seus itens fossem comprovados em termos de discriminação e representatividade de conteúdo com a amostra coletada, demonstrando estabilidade entre os critérios psicométricos. Decidiu-se verificar o poder discriminativo dos itens e sua representatividade de conteúdo para avaliar sua especificidade na análise estatística da fatorialidade da escala.

Inicialmente, participaram 40 trabalhadores, homens e mulheres, com mais de 10 anos de serviço, para a realização da análise da Teoria Clássica dos Testes (TCT) destinada à avaliação do quanto os itens discriminavam em suas magnitudes, isto é, os escores

próximos às pontuações médias dos grupos inferiores e superiores em relação ao construto medido (Pasquali, 2011). Calculou-se uma pontuação total da escala e, em seguida, sua mediana e em seguida, efetuou-se um teste t para amostras independentes, comparando os dois grupos de pontuação para observar quais itens discriminavam as pessoas com magnitudes próximas e estatisticamente significativas.

Todos os itens foram significativos tanto na discriminação quanto na representatividade, revelando que corresponderam ao conteúdo expresso pelos autores que desenvolveram a escala e que os respondentes reconheceram sua expressão e a realidade medida pelo construto. Os resultados da Tabela 1 (Análise descritiva, poder discriminativo e representatividade de conteúdo dos itens do QSO-VG, n = 40) mostraram que todos os itens do QSO-VG discriminavam, e o respondente foi capaz de avaliar o estresse ocupacional sob a ótica dos trabalhadores brasileiros na amostra (Pasquali, 2011).

Na relação do conteúdo dos itens, a partir de sua representatividade comportamento-domínio, os participantes foram capazes de avaliar sistematicamente a relação teórica apresentada no instrumento QSO-VG e suas situações especificadas nos itens, representando os aspectos teóricos e empíricos esperados (Cunha, 2000; Pasquali, 2011). O cálculo de correlação de Pearson (r) para avaliar os itens da própria escala revelou que todos apresentaram correlações maiores que 0,50, positivas e significativas, não excluindo nenhum item das medidas.

Tabela 1: Análise descritiva, poder discriminativo e representatividade de conteúdo dos itens do QSO-VG (n = 40)

Itens/variáveis	Grupos	Média	d.p.	Estatística de cont	
				Discriminação t > 1,96	
				t	gl
QSO-VG1	GI	1,90	1,411	-2,902*	40
	GS	3,00	1,000		
QSO-VG2	GI	2,33	0,66	-2,968*	40

△ Esta tabela possui muitas colunas e foi cortada para impressão. Para visualizá-la completa, acesse o artigo original em:

<https://revistatopicos.com.br/artigos/mensurando-o-estresse-no-trabalho-evidencias-de-validade-de-uma-escala-aplicada-a-trabalhadores-da-justica-e-outros-setores-profissionais?nblockage>

Notas: * p-valor < 0,001; GS = Grupo superior, GI = Grupo inferior.

Com base nesses achados, optou-se por gerar uma análise confirmatória da QSO-VG, partindo do pressuposto axiomático da estrutura fatorial e perspectiva conceitual previamente proposto por Gomes (2010), conduzindo a uma análise por meio da teoria (cf. Pasquali, 2011). Esta condição aceita hipoteticamente tanto os achados do TCT destacados nesta dissertação quanto a estrutura fatorial estabelecida por Gomes (2010).

A medida por teoria em psicometria refere-se à construção e/ou validação de instrumentos de medida psicológica baseados em fundamentos teóricos prévios, partindo de uma teoria formalizada sobre o construto psicológico (neste caso, estresse ocupacional) para desenvolver um instrumento que o represente com fidelidade. Assim, parte-se do pressuposto de um construto psicológico como

variável latente, não observável diretamente, mas inferida a partir de comportamentos, respostas ou julgamentos, o que permite determinar as dimensões do instrumento e como se espera que os participantes respondam (cf. Pasqualis, 2009; Sartes, & Souza-Formigoni, 2013; Vieira & Bressan, 2022).

Nesta etapa, participaram 164 trabalhadores, incluindo servidores de uma instituição da justiça no Estado do Ceará (distribuídos equitativamente em técnicos e analistas ministeriais, de ambos os sexos) e trabalhadores em geral de diferentes estados brasileiros. Utilizou-se o pacote estatístico AMOS GRAPHICS para a análise fatorial confirmatória do QSO-VG, hipotetizando o modelo Heptafatorial (sete dimensões) observado no estudo de Gomes (2010). Esperava-se que a organização item-fator confirmasse uma associação semelhante entre as dimensões. Para isso, realizou-se uma análise fatorial confirmatória com base no axioma da medida, que, segundo Pasquali (2011), refere-se à existência de uma afirmação fundamental aceita sem prova (no caso, a QSO-VG é capaz de avaliar o estresse ocupacional) e que estabelece como medir as grandezas em frequências e intensidade na avaliação do estresse ocupacional. Esses axiomas servem como base para o desenvolvimento da proposta teórica e empírica elaborada por Gomes (2010).

Na Análise Fatorial Confirmatória (AFC), as covariâncias (ϕ , ϕ) foram deixadas livres, e foram considerados os indicadores de qualidade de ajuste recomendados na literatura (Byrne, 1989; Van De Vijver & Leung, 1997), a saber: $\chi^2/g.l$, GFI, AGFI, RMSEA, CFI, ECVI, bem como CC e VME. O resultado revelou que o modelo estrutural pretendido apresentou indicadores estatísticos que garantiram a qualidade fatorial do GSO-VG na amostra, corroborando de forma mais robusta

a proposta de Gomes (2010) quanto ao modelo com sete dimensões (ver Tabela 2). Os indicadores estatísticos não apenas estiveram de acordo com o exigido, mas foram até melhores do que os observados no estudo de Gomes (2010). Ao comparar esses mesmos indicadores com uma proposta unifatorial, o modelo com sete dimensões ainda apresentou os melhores indicadores psicométricos:

Tabela 2: Indicadores psicométricos da estrutura fatorial da da escala QSO-VG (n =204)

Escala QSO-VG	Análise fatorial confirmatória		Consistência		
	Escores fatoriais (λ)	ε (erros)	CC >0,70	VME >0,50	Alfa (>0,7)
	Unifatorial (único fator)	0,38-1,78	0,19-0,28	0,64	0,49

⚠ Esta tabela possui muitas colunas e foi cortada para impressão. Para visualizá-la completa, acesse o artigo original em:

<https://revistatopicos.com.br/artigos/mensurando-o-estresse-no-trabalho-evidencias-de-validade-de-uma-escala-aplicada-a-trabalhadores-da-justica-e-outros-setores-profissionais?noblockage>

Considerando estes resultados, é possível garantir a validade do modelo com sete dimensões. Também foram observados os indicadores de consistência interna (por exemplo, alfa), AVE e CC, que corroboraram a confiabilidade dos escores fatoriais, conforme Tabela 2.

Embora o χ^2/gl no modelo unifatorial tenha uma correspondência com o limite exigido ($< 3,00$) e o alfa seja $> 0,70$, esses indicadores isoladamente não são suficientes para refutar o modelo com sete dimensões, pois é exigida a correspondência com o conjunto total dos indicadores, que apoiam a justificativa de ajuste parcimonioso dos possíveis erros nas medidas, limitando a aceitação apenas do alfa e do χ^2/gl . Dessa maneira, o modelo teórico da avaliação do estresse ocupacional destacado por Gomes (2010) é corroborado.

Em relação aos escores associativos itens-fator, todas as saturações (Lambdas, λ) estiveram dentro do intervalo esperado $|0-1|$, o que indica ausência de problemas na estimação proposta do QSO-VG (ver Tabela 3). Todos os escores foram estatisticamente diferentes de zero ($z > 1,96$, $p < 0,05$), comprovando a existência do modelo heptafatorial oblíquo (sete dimensões interdependentes), revelando uma associação Phi (Φ), positiva e forte, entre as sete dimensões (Φ variando de 0,427 a 0,687). Esses escores sugerem que o respondente que apresentar escores mais altos em uma das dimensões do QSO-VG provavelmente também pontuará alto nas demais dimensões (ver Tabela 4).

Tabela 3: Escores da estrutura fatorial confirmatória do QSO-VG (n = 207)

Fatores	Itens	Estimativa	d.p.	z-value ($> 1,96$)	p-val
RelUtent	QSOVG2	0.706	0.139	5.091	$< .00$
	QSOVG8	0.960	0.173	5.537	$< .00$
	QSOVG13	0.684	0.181	3.774	$< .00$
	QSOVG21	0.629	0.170	3.703	$< .00$

RelChefia	QSOVG12	1,351	0,165	8,195	< .00
-----------	---------	-------	-------	-------	-------

△ Esta tabela possui muitas colunas e foi cortada para impressão. Para visualizá-la completa, acesse o artigo original em:

<https://revistatopicos.com.br/artigos/mensurando-o-estresse-no-trabalho-evidencias-de-validade-de-uma-escala-aplicada-a-trabalhadores-da-justica-e-outros-setores-profissionais?nblockage>

Notas: MAS = Kaiser-Meyer-Olkin (KMO); R² = Indicador explicativo de regressão; d.p. = Desvio Padrão; RelUtent = Relação com utentes;

Tabela 4: Associação entre os fatores da QSO-VG (n = 207)

Fatores	Relação	Fatores	Estimativa (> 0,30)	d.p.	z-valor
RelUtent	--	RelChefia	0,555	0,178	3,091
RelUtent	--	RelColeg	0,520	0,162	3,691
RelUtent	--	RelTrabal	0,712	0,185	5,941
RelUtent	--	RelRemun	0,536	0,173	3,601
RelUtent	--	ProbFamil	0,518	0,172	3,701

△ Esta tabela possui muitas colunas e foi cortada para impressão. Para visualizá-la completa, acesse o artigo original em:

<https://revistatopicos.com.br/artigos/mensurando-o-estresse-no-trabalho-evidencias-de-validade-de-uma-escala-aplicada-a-trabalhadores-da-justica-e-outros-setores-profissionais?nblockage>

Notas: d.p. = Desvio Padrão; RelUtent = Relação com utentes; RelChefia = Relação com chefias; RelColeg = Relação com colegas; ExecTrabal = Excesso de trabalho; CarreiRemun = Carreira e

remuneração; ProbFam = Problemas familiares; CondTrabal = Condições de trabalho.

Para reforçar a qualidade mensurável da QSO-VG, foram avaliados os heterotraços e monotraços da medida. De acordo com Roemer, Schuberth e Hensele (2021; Fornell & Larcker, 1981; Henseler, Hubona & Ray, 2016), nesta análise, calcula-se a razão entre as correlações. No numerador, calcula-se a média das correlações entre diferentes construtos (heterotraço), enquanto no denominador calcula-se a média das correlações entre as variáveis que medem o mesmo construto (monotraço). Se a razão HTMT for $< 0,85$, isso sugere que os construtos são suficientemente diferentes, demonstrando validade discriminante. Um valor de HTMT $> 0,85$ pode indicar que os construtos não são suficientemente diferenciados, ou seja, que as medidas podem estar medindo o mesmo construto. A escala de medida QSO-VG revelou que seus construtos são adequados e suficientes para a medida, demonstrando que as sete dimensões de seu construto são discriminantes, e convergem para a medida de GSO-VG (ver Tabela 5).

Tabela 5: *Escores de razão heterotraços-monotraços (HTMT) entre os fatores do QSO-VG*

RelUtent	RelChefia	RelColeg	RelTrabal	Rel Remun	Prob Fam
1.000					
0.471	1.000				
0.365	0.798	1.000			
0.776	0.657	0.494	1.000		
0.518	0.686	0.427	0.756	1.000	

⚠ Esta tabela possui muitas colunas e foi cortada para impressão. Para visualizá-la completa, acesse o artigo original em:

<https://revistatopicos.com.br/artigos/mensurando-o-estresse-no-trabalho-evidencias-de-validade-de-uma-escala-aplicada-a-trabalhadores-da-justica-e-outros-setores-profissionais?nolockage>

Para apresentar maior segurança para a medida, também foram avaliados o Alfa (α), Ômega (ω) e o AVE para cada fator. Parte desses indicadores já havia sido apresentada na avaliação da qualidade da estrutura fatorial do QSO-VG, mas, nesta análise, foram destacados especificamente para cada dimensão, denotando que todas estiveram dentro do intervalo esperado ($> 0,70 < 1,00$). Todos esses indicadores tratam de uma medida de confiabilidade para instrumentos e/ou escalas de medida. O coeficiente ômega utiliza as cargas fatoriais dos itens (resultados da análise fatorial) para estimar a confiabilidade, considerando a variância dos itens explicada por fatores comuns e a variância única de cada item. Isso é fundamental ao trabalhar com escalas que são vistas como medidas de um construto latente, ou seja, um conceito não diretamente observável (por exemplo, o conceito sugerido na medida do QSO-VG).

Tabela 6: Indicadores de consistência interna da QSO-VG

Fatores Do QSO-VG	Consistência interna		
	Coefficient α ($>0,70$)	Coefficient ω ($>0,70$)	AVE ($>0,50$)
RelUtent	0.786	0.795	0.583
RelChefia	0.734	0.876	0.716
RelColeg	0.727	0.891	0.762

RelTrabal	0.801	0.934	0.693
RelRemun	0.792	0.917	0.684
ProbFAMIL	0.817	0.936	0.817
CondTrabal	0.749	0.891	0.738

A Escala QSO-VG demonstrou adequação psicométrica relevante no contexto brasileiro, sendo especialmente válida para a avaliação do estresse ocupacional entre servidores de uma instituição jurídica, como o Ministério Público do Estado do Ceará. A análise estatística abrangeu diversos indicadores, incluindo análise fatorial confirmatória, confiabilidade composta, variância média extraída e consistência interna (Gomes, 2010; Pasquali, 2011).

Os resultados obtidos confirmaram a robustez da medida e a viabilidade de sua aplicação em contextos institucionais semelhantes. A consistência dos dados revela que os participantes compreenderam adequadamente o conteúdo dos itens da escala, o que reforça a validade do instrumento na mensuração do estresse ocupacional. Ao analisar os fatores que compõem a estrutura da escala, constatou-se que o estresse no trabalho pode ser medido por sete fatores distintos, os quais não são igualmente distribuídos.

A dimensão "Excesso de trabalho" obteve os maiores escores médios, seguida por "Relação com utentes", na amostra dos servidores do Ministério Público do Ceará. Esses achados indicam que a sobrecarga de tarefas e o contato direto com o público são os principais elementos geradores de sofrimento psíquico na rotina dos servidores.

Tais resultados corroboram a literatura especializada, que aponta o excesso de demandas e a complexidade das interações interpessoais como os principais preditores do estresse ocupacional (Lazarus, 2020; Vasconcelos & Maranhão, 2021). Intervenções institucionais voltadas à reestruturação da carga de trabalho e à criação de espaços de suporte emocional tornam-se, assim, estratégias essenciais para a prevenção do adoecimento psíquico.

A inexistência de diferença estatisticamente significativa entre os níveis de estresse de técnicos e analistas ministeriais merece destaque. Embora esses grupos possuam diferentes níveis de complexidade em suas atribuições, os dados sugerem uma vivência homogênea do sofrimento. Essa homogeneidade pode ser explicada pela natureza organizacional e simbólica do trabalho, que impõe exigências estruturais e subjetivas similares a todos os servidores, independentemente da função ocupada (Dejours, 2011; Seligmann-Silva, 2011).

Do ponto de vista da psicodinâmica do trabalho, o sofrimento não é exclusivamente determinado pela posição ocupada na hierarquia, mas sim pela forma como as exigências organizacionais atravessam o sujeito. O modelo de gestão burocrático, aliado à carência de reconhecimento simbólico, afeta igualmente técnicos e analistas, promovendo desgaste emocional e desengajamento (Dejours, 2011; Maslach & Leiter, 2017).

A Escala QSO-VG demonstrou adequação psicométrica relevante no contexto brasileiro, sendo especialmente válida para a avaliação do estresse ocupacional entre servidores de uma instituição jurídica, como o Ministério Público do Estado do Ceará. A análise estatística abrangeu diversos indicadores, incluindo análise fatorial

confirmatória, confiabilidade composta, variância média extraída e consistência interna (Gomes, 2010; Pasquali, 2011).

Os resultados obtidos confirmaram a robustez da medida e a viabilidade de sua aplicação em contextos institucionais semelhantes. A consistência dos dados revela que os participantes compreenderam adequadamente o conteúdo dos itens da escala, o que reforça a validade do instrumento na mensuração do estresse ocupacional. Ao analisar os fatores que compõem a estrutura da escala, constatou-se que o estresse no trabalho pode ser medido por sete fatores distintos, os quais não são igualmente distribuídos.

A dimensão "Excesso de trabalho" obteve os maiores escores médios, seguida por "Relação com utentes", na amostra dos servidores do Ministério Público do Ceará. Esses achados indicam que a sobrecarga de tarefas e o contato direto com o público são os principais elementos geradores de sofrimento psíquico na rotina dos servidores.

Tais resultados corroboram a literatura especializada, que aponta o excesso de demandas e a complexidade das interações interpessoais como os principais preditores do estresse ocupacional (Lazarus, 2020; Vasconcelos & Maranhão, 2021). Intervenções institucionais voltadas à reestruturação da carga de trabalho e à criação de espaços de suporte emocional tornam-se, assim, estratégias essenciais para a prevenção do adoecimento psíquico.

A inexistência de diferença estatisticamente significativa entre os níveis de estresse de técnicos e analistas ministeriais merece destaque. Embora esses grupos possuam diferentes níveis de complexidade em suas atribuições, os dados sugerem uma vivência

homogênea do sofrimento. Essa homogeneidade pode ser explicada pela natureza organizacional e simbólica do trabalho, que impõe exigências estruturais e subjetivas similares a todos os servidores, independentemente da função ocupada (Dejours, 2011; Seligmann-Silva, 2011).

Do ponto de vista da psicodinâmica do trabalho, o sofrimento não é exclusivamente determinado pela posição ocupada na hierarquia, mas sim pela forma como as exigências organizacionais atravessam o sujeito. No tocante às variáveis sociodemográficas, a análise revelou que o tempo de serviço, a carga horária semanal, a qualidade do sono e da alimentação estão significativamente associadas aos níveis de estresse ocupacional. Esses dados apontam para a importância de estratégias institucionais que articulem ações organizacionais e práticas de autocuidado, considerando as múltiplas dimensões da vida dos servidores.

Os resultados também indicaram que não houve diferenças estatisticamente significativas nos níveis de estresse entre servidores em regime presencial e aqueles em teletrabalho. Embora, em um primeiro momento, o teletrabalho possa ser percebido como uma alternativa potencialmente redutora do estresse, especialmente por eliminar deslocamentos diários e proporcionar maior flexibilidade, os dados analisados sugerem que essa modalidade, por si só, não impacta significativamente a percepção de estresse. Tal achado reforça a compreensão de que o estresse ocupacional está mais relacionado a fatores organizacionais profundos, como a cultura institucional, as exigências estruturais e a presença (ou ausência) de suporte psicossocial, do que à forma de prestação do trabalho.

Dessa forma, a presente dissertação reafirma a complexidade do estresse ocupacional no setor público jurídico e a necessidade de abordagens integradas, capazes de aliar escuta institucional, suporte psicológico e reestruturação das condições de trabalho como pilares centrais da promoção da saúde mental no serviço público.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

O presente estudo preenche uma lacuna importante na literatura nacional sobre estresse ocupacional, particularmente no contexto dos servidores do Ministério Público, um setor ainda pouco explorado apesar de suas características organizacionais e emocionais singulares.

Nesse sentido, esta dissertação contribui de forma significativa ao realizar a validação psicométrica da escala QSO-VG (Questionário de Estresse Ocupacional – Versão Geral) no contexto brasileiro, com ênfase no ambiente institucional do Ministério Público do Estado do Ceará (MP-CE). O processo de validação envolveu etapas metodológicas robustas, como a análise fatorial confirmatória, a verificação da confiabilidade composta, da variância média extraída (AVE), da consistência interna (alfa de Cronbach e ômega) e do critério HTMT para validade discriminante. Os resultados demonstraram índices satisfatórios, conferindo legitimidade ao uso da escala como instrumento de diagnóstico e monitoramento do estresse ocupacional em contextos públicos jurídicos.

A autora articulou ainda sua vivência profissional no setor com o conhecimento científico acumulado, o que confere à pesquisa um caráter aplicado, ancorado na realidade institucional e nas necessidades humanas dos trabalhadores. O estresse ocupacional é

tratado de forma multidimensional (mais especificamente, heptafatorial), conforme as abordagens contemporâneas que o compreendem como um fenômeno que integra dimensões fisiológicas, cognitivas e psicossociais (Lazarus, 2020) Esta compreensão é aprofundada com o apoio da Teoria do Desgaste (Seligmann-Silva, 2011), que interpreta o sofrimento psíquico como produto das contradições entre as exigências da organização do trabalho e os recursos subjetivos de enfrentamento do trabalhador.

Os dados obtidos na pesquisa apontam a sobrecarga de trabalho como principal fator estressor entre os servidores. Além disso, o estudo sugere possíveis correlações entre fatores sociodemográficos — como tempo de serviço, carga horária e qualidade do sono — e os níveis de estresse ocupacional percebido, indicando a importância de políticas organizacionais mais equitativas, que levem em conta a diversidade de trajetórias, condições de vida e contextos pessoais.

Em termos de aplicabilidade, o estudo oferece subsídios concretos para a gestão de pessoas, tanto no MP-CE quanto em outras instituições públicas, ao propor intervenções baseadas em evidências que visam à prevenção do adoecimento psíquico e à promoção da saúde laboral. Com isso, a dissertação contribui não apenas para o campo científico da Psicologia do Trabalho e das Organizações, mas também para a construção de práticas institucionais mais justas, acolhedoras e sustentáveis.

É relevante destacar que, após a finalização desta pesquisa, foi identificado um estudo conduzido por Santos (2013), na Universidade do Minho, que avaliou as propriedades psicométricas do QSO-VG em uma amostra de trabalhadores brasileiros, confirmando sua validade e confiabilidade para mensurar o estresse

ocupacional no país. No entanto, como se trata de uma dissertação não publicada e de difícil acesso, tal referência só foi localizada após a conclusão do presente estudo.

Esse fato evidencia um desafio recorrente na produção científica: a não divulgação adequada de pesquisas pode resultar em esforços duplicados por parte de outros pesquisadores, os quais poderiam ter sido direcionados para a produção de outros conhecimentos, evitando o retrabalho acadêmico. Houve também uma possível menção a outro estudo, porém não há como acessá-lo até o presente momento.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

AFONSO, A.; GOMES, D. L. Avaliação do estresse ocupacional em servidores públicos. **Revista Portuguesa de Psicologia**, v. 47, n. 2, p. 111-123, 2012.

BYRNE, B. M. **A primer of LISREL: basic applications and programming for confirmatory factor analytic models**. New York: Springer-Verlag, 1989.

CHIZZOTTI, A. **Pesquisa em ciências humanas e sociais**. São Paulo: Cortez, 2000.

CUNHA, J. A. **Psicodiagnóstico: teoria, técnica e prática**. Porto Alegre: Artes Médicas, 2000.

DEJOURS, C. **A banalização da injustiça social**. 5. ed. Rio de Janeiro: FGV, 2011.

FAUL, F.; ERDFELDER, E.; LANG, A. G.; BUCHNER, A. G*Power 3: a flexible statistical power analysis program for the social, behavioral, and biomedical sciences. **Behavior Research Methods**, v. 39, n. 2, p. 175–191, 2007. DOI: <https://doi.org/10.3758/BF03193146>.

FORNELL, C.; LARCKER, D. F. Evaluating structural equation models with unobservable variables and measurement error. **Journal of Marketing Research**, v. 18, n. 1, p. 39–50, 1981.

GOMES, D. L. **Questionário de Estresse Ocupacional – Versão Geral (QSO-VG): construção e evidências de validade**. 2010. Dissertação (Mestrado) – Universidade de Lisboa, Lisboa, 2010.

GOMES, D. L.; PUENTE-PALACIOS, K. Estresse ocupacional em equipes de trabalho: uma perspectiva psicossocial. **Psicologia: Teoria e Pesquisa**, v. 40, e40427, 2024. DOI: <https://doi.org/10.1590/0102.3772e40427>.

HAIR, J. F. et al. **Análise multivariada de dados**. 6. ed. Porto Alegre: Bookman, 2010.

HENSELER, J.; HUBONA, G.; RAY, P. A. Using PLS path modeling in new technology research: updated guidelines. **Industrial Management & Data Systems**, v. 116, n. 1, p. 2–20, 2016. DOI: <https://doi.org/10.1108/IMDS-09-2015-0382>.

LAZARUS, R. S. **Stress and emotion: a new synthesis**. New York: Springer Publishing, 2020.

MASLACH, C.; LEITER, M. P. **The truth about burnout: how organizations cause personal stress and what to do about it**. San Francisco: Jossey-Bass, 2017.

MINARI, M. R. M. **Adoecimento psíquico e organização do trabalho no serviço público**. São Paulo: Cortez, 2018.

PASCHOAL, T.; TAMAYO, A. Valores no trabalho, bem-estar e estresse: um estudo com professores universitários. **Psicologia: Teoria e Pesquisa**, v. 30, n. 3, p. 277–285, 2014.

PASQUALI, L. **Psicometria: teoria dos testes na psicologia e na educação**. Petrópolis: Vozes, 2009.

PASQUALI, L. **Análise fatorial para pesquisadores**. Brasília: LabPAM/UnB, 2011.

ROEMER, E.; SCHUBERTH, F.; HENSELER, J. HTMT2 – an improved criterion for assessing discriminant validity in PLS-SEM. **Industrial Management & Data Systems**, v. 121, n. 12, p. 2637–2650, 2021. DOI: <https://doi.org/10.1108/IMDS-08-2020-0505>.

SANTOS, M. A. **Validação da escala QSO-VG em amostra brasileira**. 2013. Dissertação (Mestrado) – Universidade do Minho, Braga, 2013.

SARTES, L. M. A.; SOUZA-FORMIGONI, M. L. O. T. Avaliação psicológica e medida de construtos: questões teóricas e práticas. **Psicologia: Ciência e Profissão**, v. 33, n. 3, p. 580–595, 2013.

SELIGMANN-SILVA, E. Psicopatologia do trabalho. In: DEJOURS, C. (org.). **Psicodinâmica do trabalho: contribuições da escola dejouriana à análise da relação prazer, sofrimento e trabalho**. São Paulo: Atlas, 2011. p. 193–213.

SILVA, M. A.; OLIVEIRA, L. F. Estresse ocupacional no setor público: fatores de risco e estratégias de enfrentamento. **Revista Psicologia**

e Trabalho, v. 23, n. 2, p. 65–77, 2020.

SOUZA, A. P.; ANDRADE, M. C. Condições laborais e sofrimento psíquico em trabalhadores da justiça. **Revista de Psicologia Institucional**, v. 6, n. 1, p. 45–60, 2020.

TABACHNICK, B. G.; FIDELL, L. S. **Using multivariate statistics**. 4. ed. Boston: Allyn & Bacon, 2001.

VAN DE VIJVER, F. J. R.; LEUNG, K. **Methods and data analysis for cross-cultural research**. Thousand Oaks: Sage, 1997.

VIEIRA, P. M.; BRESSAN, G. M. Medidas psicológicas e validade de construto: teoria e aplicações. **Avaliação Psicológica**, v. 21, n. 1, p. 45–58, 2022.

¹ Doutorado em Psicologia pela UFRN. Professora/pesquisadora no Mestrado em Psicologia organizacional e do trabalho na UnP. Universidade Potiguar/Ecosystema Ânima, Natal, Brasil. ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-6755-5164>. E-mail: [acesse o artigo original para visualizar o e-mail](#)

² Mestrado em Psicologia (Psicologia organizacional e do trabalho) pela UnP. Universidade Potiguar/Ecosystema Ânima, Natal, Brasil. ORCID: <https://orcid.org/0009-0006-9262-0400>. E-mail: [acesse o artigo original para visualizar o e-mail](#).

³ Doutorado em Psicologia social pela UFPB/Pós-doc em Psicologia na UFRRJ. Professor/pesquisador no Mestrado em Psicologia organizacional e do trabalho na UnP. Universidade Potiguar/Ecosystema Ânima, Natal, Brasil. Orcid:

<https://orcid.org/0000-0003-4907-9736>. E-mail: [acesse o artigo original para visualizar o e-mail](#).

- ⁴ Doutorado em Psicologia pela UFPB. Professora/pesquisadora no Mestrado em Psicologia organizacional e do trabalho na UnP. Universidade Potiguar/Ecosistema Ânima, Natal, Brasil. ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-4123-3244>. E-mail: [acesse o artigo original para visualizar o e-mail](#)
- ⁵ Mestranda em Psicologia (Psicologia organizacional e do trabalho) pela UnP. Universidade Potiguar/Ecosistema Ânima, Natal, Brasil. Servidora no IFRN. ORCID: <https://orcid.org/0009-0001-1088-3383>. E-mail: [acesse o artigo original para visualizar o e-mail](#)
- ⁶ Doutorado em Psicologia pela UFRN. Professora/pesquisadora no Mestrado em Psicologia organizacional e do trabalho na UnP. Universidade Potiguar/Ecosistema Ânima,. ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-1820-2770>. E-mail: [acesse o artigo original para visualizar o e-mail](#)
- ⁷ Doutorado em Psicologia pela UFRN. Professor/pesquisador no Mestrado em Psicologia organizacional e do trabalho na UnP. Universidade Potiguar/Ecosistema Ânima, ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-0671-738X>. Email: [acesse o artigo original para visualizar o e-mail](#)
- ⁸ Doutorado em Psicologia pela UFRN. Professora/pesquisadora no Mestrado em Psicologia organizacional e do trabalho na UnP. Universidade Potiguar/Ecosistema Ânima. <https://orcid.org/0000-0001-5586-463X>

