

A RELAÇÃO ENTRE OS FATORES DO TRABALHO E A FREQUÊNCIA DE DOR EM PROFISSIONAIS ADMINISTRATIVOS/GERENCIAIS

Ilana Calic Bcheche
Zélia Miranda Kilimnik

RESUMO

Introdução: Este estudo baseou-se na análise de fatores relacionados à ergonomia, qualidade de vida no trabalho e pressão no trabalho dentro de uma proposta integradora de tais conceitos. O objetivo foi verificar se as dores relatadas com mais frequência apresentam avaliações diferentes, no que tange aos fatores do trabalho, bem-estar no trabalho e emoções negativas e positivas no trabalho. **Método:** A abordagem foi quantitativa, por meio da aplicação de questionários. Foi realizado *survey* transversal, em 2013, com 463 profissionais administrativos/gerenciais. Foi aplicado o teste t a fim de verificar se existiam diferenças na avaliação dos construtos e sintomas mais frequentemente relatados. **Resultados:** Os sintomas mais frequentes foram: dor de cabeça por tensão ou enxaqueca, dor/desconforto na coluna, no pescoço e no ombro. Foi verificado que existiam diferenças de avaliação estatisticamente significativas entre o grupo que sentiu esses sintomas e o grupo que não sentiu, para todos os construtos. O grupo que não sentiu dores na cabeça por tensão ou enxaqueca percebeu emoções negativas com menos frequência do que o grupo que experimentou tal sintoma. O fator “Postura e disposição do espaço físico” tem um impacto considerável no aparecimento de sintomas de dor/desconforto no pescoço, na coluna e no ombro.

O trabalhador, na atualidade, é submetido a cobranças crescentes de desempenho e produtividade diante de um mercado cada vez mais competitivo. Para responder às demandas estabelecidas, o trabalho é desempenhado muitas vezes *às custas* da integridade física e mental do trabalhador. Conseqüentemente, desordens corporais e metabólicas sinalizam e manifestam as sobrecargas que os indivíduos sofrem frequentemente no ambiente de trabalho.

É notório que as doenças ocupacionais geram custos e, conseqüentemente, trazem danos para as organizações. Da mesma maneira, sabe-se que a melhoria na saúde e segurança pode trazer vantagens econômicas para as empresas, para os trabalhadores e para a sociedade.

Diante desse panorama, torna-se fundamental a compreensão e controle dos fatores do trabalho que impactam o bem-estar dentro das organizações. A relevância se dá pela necessidade de enfrentamento dos problemas presentes no cotidiano das organizações tendo em vista a complexidade cada vez maior dos atuais contextos organizacionais. A análise dos fatores do trabalho que influenciam o bem-estar poderá dar aporte para a concepção de programas, políticas e práticas de gestão de qualidade de vida e saúde no trabalho.

Para Pinheiro, Tróccoli e Paz (2002), apenas o estudo de fatores físicos ambientais não é suficiente para explicar a prevalência de sintomas osteomusculares nas atividades com baixa carga muscular, como é o caso das tarefas desenvolvidas em ambientes de escritório. Diante disso, os autores sugerem a participação de fatores etiológicos complementares, como os aspectos psicossociais presentes em ambiente de trabalho típico de escritório, no desenvolvimento e agravamento dos sintomas.

Para Oliva (2008), medidas devem ser adotadas visando à implantação de inovações gerenciais, tecnológicas e estruturais a fim de promover a saúde e o bem-estar dos

trabalhadores. Na visão de Oliva (2008), investir no trabalhador contribui para o aumento da produtividade da organização e para a obtenção de diferenciais competitivos.

A literatura mostra que diversas áreas de estudo como a psicologia, medicina, fisioterapia e administração têm realizado muitos esforços no sentido de compreender o bem-estar e a qualidade de vida dos trabalhadores no ambiente organizacional.

Neste estudo, o bem-estar no trabalho é entendido como resultante de fatores relacionados a QVT, fatores de pressão no trabalho e ergonomia e que tem como indicadores um conjunto de emoções positivas e negativas.

O presente estudo foi delineado para verificar se as dores relatadas com mais frequência pelos profissionais administrativos/gerenciais apresentavam avaliações diferentes, no que tange aos fatores do trabalho, bem-estar no trabalho e emoções negativas e positivas no trabalho.

Bem-estar e bem-estar no trabalho

Diversos autores afirmam que o conceito de bem-estar está intimamente relacionado e muitas vezes se confunde com os termos qualidade de vida, satisfação, estresse ou saúde mental (OGATA e SIMURRO, 2009, PASCHOAL E TAMAYO, 2008; DESSEN E PAZ 2009, FERREIRA, 2012a, SAMPAIO, 2012).

Para Nunes (2008, p.19), o bem-estar é compreendido como “[...] um estado dinâmico de saúde, no qual o indivíduo progride em direção a um nível elevado de funcionalidade, atingindo um equilíbrio ótimo entre um meio externo e interno”.

Na visão de Paschoal (2008, p. 23) o bem-estar ocupacional é entendido como “[...] a prevalência de emoções positivas no trabalho e a percepção do indivíduo de que, no seu trabalho, expressa e desenvolve seus potenciais e avança no alcance de suas metas”.

Nishimura (2008) aponta que o bem-estar do trabalhador tem ganhado cada vez mais importância na esfera organizacional e adquirido novos contornos, podendo ser definido também como Qualidade de Vida no Trabalho.

Nesta pesquisa, considera-se que o construto bem-estar no trabalho é mais amplo do que o da QVT, abrangendo fatores ergonômicos, de qualidade de vida e de pressão no trabalho, denominados aqui de fatores do trabalho, que podem influenciá-lo. E, também, a determinadas emoções associadas ao trabalho.

Stress ocupacional e fatores de pressão no trabalho

Nas pesquisas mais recentes, tem-se analisado o estresse como um fenômeno complexo que, por meio da interação do indivíduo com o ambiente interno e externo, pode causar mudanças fisiológicas, psicológicas, emocionais e comportamentais (CHAMON, CHAMON, JÚNIOR, 2010).

Ferreira (2012a, p.213) define estresse ocupacional como “[...] respostas prejudiciais físicas e emocionais que ocorrem quando as exigências do trabalho não correspondem às capacidades, recursos ou necessidades do trabalhador”.

De acordo com Couto (2007, p. 268), “[...] o nível de tensão pode ser decorrente do tipo de atividade característica de alta carga mental, por características peculiares de cada tipo de trabalho e também por relações humanas”. Couto (2007) ainda acrescenta que *tensão* é um acontecimento habitual e faz parte da vida de qualquer pessoa. Na visão do autor, o nível

correto de tensão é percebido como um dos fatores que impactam diretamente a qualidade de vida. Couto (2007, p.268) afirma que “[...] a tensão excessiva, no entanto, é acompanhada de prejuízos na função motora e de outras perdas cognitivas em geral”.

Nesse sentido, Sant’Anna e Kilimnik (2011, p. 184) consideram que:

[...] os impactos e o controle do estresse na dinâmica organizacional tem sido alvo de diversas pesquisas nos últimos anos, das quais se pode inferir com segurança que o estresse ocupacional encontra-se presente em praticamente todos os contextos de trabalho e nos mais diversos níveis da estrutura organizacional.

Tomando como base os referenciais teóricos, pode-se observar que o construto *stress* é analisado em que diversas áreas de estudo (medicina, psicologia, administração etc) e tem inúmeras abordagens, configurando-se, assim, como de natureza bastante complexa.

Em vista disso, optou-se, neste estudo, por focalizar os fatores de pressão no trabalho capazes de gerar sintomas de stress, de acordo com Cooper, Sloan e Williams (1988) e que se caracterizam por serem passíveis de serem manejados por meio de políticas de gestão.

O interesse pelo estudo dos fatores de pressão no trabalho parte, principalmente, do entendimento de que o adoecimento dos trabalhadores é um fator de prejuízo para as organizações.

Sant’anna e Kilimnik (2011) demonstram a existência de diferenciação entre os construtos pressão e estresse ao afirmarem que o indivíduo pode se afastar de uma determinada situação que esteja lhe causando bastante estresse ou, pode ainda, tentar minimizar o nível e a influência de um determinado fator de pressão sobre ele.

Para Couto (1987), os principais fatores de pressão que afetam o indivíduo no trabalho estão ligados à urgência com que as atividades são impostas e à má administração do tempo vinculado a uma série de exigências. O excesso de centralização das atividades, gerando uma

ampliação das responsabilidades, a ausência de um controle mais efetivo sobre os processos e, sobretudo, um excesso de investimento na imagem, também compõem esta lista.

Couto, Nicoletti e Lech (2007, p. 63), ao tratar dos fatores de pressão, propõem que “[...] diante da sobrecarga e sem a obtenção dos resultados, começa a existência do ciclo vicioso da tensão”. O autor explica o ciclo ressaltando que a falta de resultados leva ao aumento da pressão e da tensão sobre os trabalhadores e, sem a solução do problema de origem, os resultados não aparecem, causando mais cada vez mais pressão. Couto, Nicoletti e Lech (2007, p. 63) ainda acrescenta que “[...] sobre o trabalhador, o resultado é que ele se torna cada vez mais tenso e, assim, predisposto aos transtornos psicossomáticos e aos distúrbios e lesões dos membros superiores”.

Sant’anna e Kilimnik (2011), ao analisarem diversas perspectivas teóricas acerca das relações existentes entre o estresse ocupacional e a QVT, propõem que, para se estabelecerem níveis aceitáveis de qualidade de vida no trabalho, é preciso, antes de tudo, gerenciar o estresse e suas manifestações negativas. O mesmo se aplica, então, ao bem-estar no trabalho, foco do presente estudo.

Qualidade de vida no trabalho

No que diz respeito à qualidade de vida no contexto das organizações, o emprego de inúmeras expressões para caracterizar o bem-estar no trabalho, não parece ser diferente. De acordo com Sant’anna e Kilimnik (2011, p. 09), “[...] apesar de a qualidade de vida no trabalho ser conceituada de diferentes maneiras por diversos pesquisadores, existe consenso no que diz respeito à compreensão da QVT como uma reação aos conceitos e práticas tayloristas”. Para os autores, a QVT pode ser entendida como “[...] um instrumento que tem

como objetivo propiciar uma maior humanização do trabalho, o aumento do bem-estar dos trabalhadores e uma maior participação dos mesmos nas decisões e problemas do trabalho” (SANT’ANNA e KILIMNIK, 2011, p. 09).

Para Paiva (2006), a qualidade de vida no trabalho representa uma das mais recentes preocupações no âmbito da gestão contemporânea, uma vez que se refere ao bem-estar das pessoas no contexto de trabalho e repercutirá no desempenho individual e no alcance dos objetivos organizacionais.

Limongi-França (1997, p. 80) elucida que a construção da qualidade de vida no trabalho se inicia quando a empresa e a pessoa são vistas como um todo e define a QVT como “[...] o conjunto das ações de uma empresa que envolvem a implantação de melhorias e inovações gerenciais e tecnológicas no ambiente de trabalho”. Pinheiro, Tróccoli e Paz (2002) acrescentam que o comportamento do trabalhador precisa ser compreendido nas três perspectivas (biopsicossocial) por meio do processo de interação e complementaridade dessas três perspectivas.

Dessa forma, pode-se perceber que a literatura sobre QVT se encaminha para alguns pontos em comum, como a busca pela humanização do trabalho e a procura por conciliar os interesses dos indivíduos e das organizações. Nesse sentido, Oliva (2008) elucida que a atenção da QVT é dada para dois principais aspectos: bem-estar do trabalhador e eficácia organizacional.

Ferreira (2012a, p.17), ao discorrer sobre o que ele denominou [...] “produtividade saudável”, isto é, o alinhamento saudável do bem-estar dos trabalhadores com a eficiência e eficácia organizacional, propõe a disseminação do bem-estar no trabalho associado a uma nova concepção. Na sua abordagem, o autor considera o contexto de trabalho passível de ajustes e divide a responsabilidade da QVT entre todos da organização.

Ergonomia

Ferreira (2012a), ao analisar a qualidade de vida no trabalho, sob a ótica da ergonomia da atividade, ressalta que essa área científica vem ganhando importância ao identificar os fatores que podem ser causadores, tanto do bem-estar, quanto do mal-estar no contexto das organizações.

Na visão de Ferreira (2012b), a disciplina que é utilizada como ferramenta para se operar de forma sistemática no campo da QVT é conhecida como ergonomia. Segundo Ferreira (2012b, p. 67), “[...] a abordagem teórico-metodológica de QVT tem como âncora a ergonomia da atividade, disciplina científica de origem franco-belga”.

Couto (2007, p. 11) define ergonomia como “Trabalho interprofissional que, baseado num conjunto de ciências e tecnologias, procura o ajuste mútuo entre o ser humano e seu ambiente de trabalho de forma confortável, produtiva e segura, basicamente, procurando adaptar o trabalho às pessoas”.

A palavra ergonomia é proveniente da união de duas palavras gregas: *ergon*, que significa trabalho e *nomos*, que denota regras, normas ou leis. Trata-se de uma reflexão e uma compreensão acerca das leis e regras que regem o trabalho em contextos específicos, com o objetivo de transformá-lo. Segundo Falzon (2007, p. 8), a ergonomia tem um duplo objetivo.

De um lado, um objetivo centrado nas organizações e no seu desempenho. Esse desempenho pode ser apreendido sob diferentes aspectos: eficiência, produtividade, confiabilidade, qualidade, durabilidade, etc. De outro, um objetivo centrado nas pessoas, esse também se desdobrando em diferentes dimensões: segurança, saúde, conforto, facilidade de uso, satisfação, interesse do trabalho, prazer, etc.

Ferreira (2012a, p. 138) afirma que a “[...] ergonomia tem sido chamada para atender a múltiplas demandas do mundo produtivo”, como: melhoria das condições materiais e instrumentais de trabalho; identificação dos agentes nocivos à saúde dos trabalhadores; aprimoramento da competência profissional; transformações na organização sociotécnica do trabalho; impactos do uso de novas tecnologias; concepção de ambientes de trabalho e produtos de consumo; problemas de adequação das Novas Tecnologias da Informação e da Comunicação (NTIC).

Tratando a atividade do ergonomista em um nível que ultrapassa a análise dos componentes físicos do ambiente de trabalho, pode-se citar Hendrick (1993), que propõe quatro fatores abordados da seguinte forma: interface homem-máquina ou ergonomia de *hardware* – ligado à performance dos sistemas operacionais (controles e *displays*) e do arranjo das estações de trabalho com o objetivo de diminuir as probabilidades de erros humanos; interface homem-ambiente ou ergonomia ambiental – sobre as capacidades e limitações humanas em relação às demandas impostas pelas variações do ambiente; interface usuário-sistema ou ergonomia de *software* – relaciona-se à ergonomia cognitiva, pois estuda como as pessoas conceitualizam e processam as informações; interface homem-organização-máquina ou macroergonomia – tem seu foco na estrutura do sistema de trabalho como um todo, em suas interfaces com os avanços tecnológicos, com o sistema organizacional e com a interface homem-máquina.

Diante dessas premissas, observa-se que a relação homem-máquina-ambiente de trabalho envolve não apenas componentes físicos como o monitor e o teclado do computador, por exemplo, mas os programas informáticos (*software e hardware*) que são utilizados, os indivíduos inseridos em um contexto macroergonômico que envolve exigências de tempo e

metas de produtividade e aspectos cognitivos ligados ao processamento de diversas informações para resolução de problemas.

Em outras palavras, as ferramentas da ergonomia e os conhecimentos do ergonômista, considerando-se a perspectiva dos indivíduos que vivenciam o contexto de trabalho, são fundamentais para a identificação e proposição de soluções que visem à melhoria das condições de trabalho, sejam elas relacionadas aos aspectos físicos, organizacionais ou psicossociais.

De acordo com Pinheiro, Tróccoli e Paz (2002), o aumento na prevalência de sintomas e a dispersão das doenças ocupacionais por uma ampla categoria de ocupações pode ser explicado, em grande parte, pelo processo de automação que vem acontecendo na maioria das atividades produtivas. Pinheiro, Tróccoli e Paz (2002, p.77), afirmam que “[...] a hipótese da interação de sintomas de estresse na relação entre fatores psicossociais no ambiente de trabalho e sintomas musculares é bastante plausível e já encontra algum respaldo empírico”.

Nesse sentido, Couto, Nicoletti e Lech (2007, p. 258) sinaliza que “[...] nos últimos tempos, a forma como o trabalho está sendo organizada, vem sendo apontada como responsável por uma série de transtornos à saúde do trabalhador, especialmente os distúrbios musculoesqueléticos e mentais”. Para ele, “[...] o ser humano, enquanto indivisível entre corpo e mente, é capaz de sentir bastante e reagir de forma importante, frente aos fatores de natureza psicossocial existentes no trabalho” (COUTO, 2002, p. 133).

É importante salientar que esse estudo foi baseado nos pressupostos de que qualquer trabalho preventivo sobre qualquer fenômeno indesejado passa necessariamente pelo conhecimento de suas causas (COUTO, 2007).

A investigação sobre as queixas de dor ou desconforto nas atividades laborais é objeto de estudo na área da ergonomia. Desta forma, foi elaborado um questionário a fim de analisar

fatores relacionados à ergonomia, e também à qualidade de vida no trabalho e pressão no trabalho, dentro de uma proposta integradora de tais conceitos, buscando verificar se as dores relatadas com mais frequência pelos profissionais administrativos/gerenciais apresentavam avaliações diferentes, no que tange aos fatores do trabalho.

Método – Participantes e Procedimentos

A presente pesquisa foi de natureza descritiva que, de acordo com Vergara (2003), expõe características de uma determinada população ou fenômeno. Tratou-se também de uma pesquisa explicativa ao procurar estabelecer a relação entre variáveis, assim como identificar fatores que influenciam determinados construtos. Foi utilizado o método de estudo de campo, tendo em vista que foram pesquisados profissionais ocupantes de cargos de natureza administrativa/gerencial de empresas de diversos ramos.

A coleta de dados foi realizada por meio da internet. Sua operacionalização se deu por meio do envio de um *link* contendo o endereço eletrônico do questionário ao responsável de cada empresa, que ficou com a incumbência de encaminhar, por e-mail, o acesso ao questionário (*link*) para os trabalhadores que exerciam atividades administrativas ou gerenciais na empresa.

Após o preenchimento e envio do questionário, os dados eram automaticamente tabulados em uma planilha (antecipadamente preparada para recebê-los) do Microsoft Excel. Em seguida, o banco de dados foi convertido em um arquivo do SPSS 13.0.

Quanto aos procedimentos de análise dos dados, foi aplicado o teste t de Student a fim de verificar se existiam diferenças na avaliação dos construtos e sintomas mais frequentemente relatados.

Realizou-se, assim, um *survey* transversal, com 463 profissionais administrativos/gerenciais, ou seja, funcionários que trabalhavam em escritórios de empresas de diferentes ramos de atuação nos setores de administração em geral, comercial, engenharia/projeto, finanças, informática, logística/suprimentos, *marketing*, planejamento, pesquisa e desenvolvimento, planejamento, qualidade, recursos humanos/gestão de pessoas, tecnologia da informação, medicina, segurança etc. em diferentes ramos de atuação.

Resultados e Discussão

Dados demográficos

Verificou-se que 62% da amostra foi composta por homens e 38% de mulheres. Em relação ao estado civil dos respondentes, observou-se que 41% são solteiros, 53% são casados, 6% são divorciados/separados e 1% são viúvos. Quanto à faixa etária dos entrevistados, observou-se uma maior concentração nas faixas de 21 a 45 anos, que somam 77% dos entrevistados. Outros 4% têm entre 16 e 20 anos, outros 10% tem entre 46 e 55 anos e os outros 8% estão com mais de 55 anos. Quanto ao nível de escolaridade, 34% dos respondentes têm ensino superior completo, 25%, especialização e 22% tem ensino superior incompleto. Menos de 2% da amostra tem até 2º grau incompleto e 4% tem ou mestrado ou doutorado.

Dados funcionais

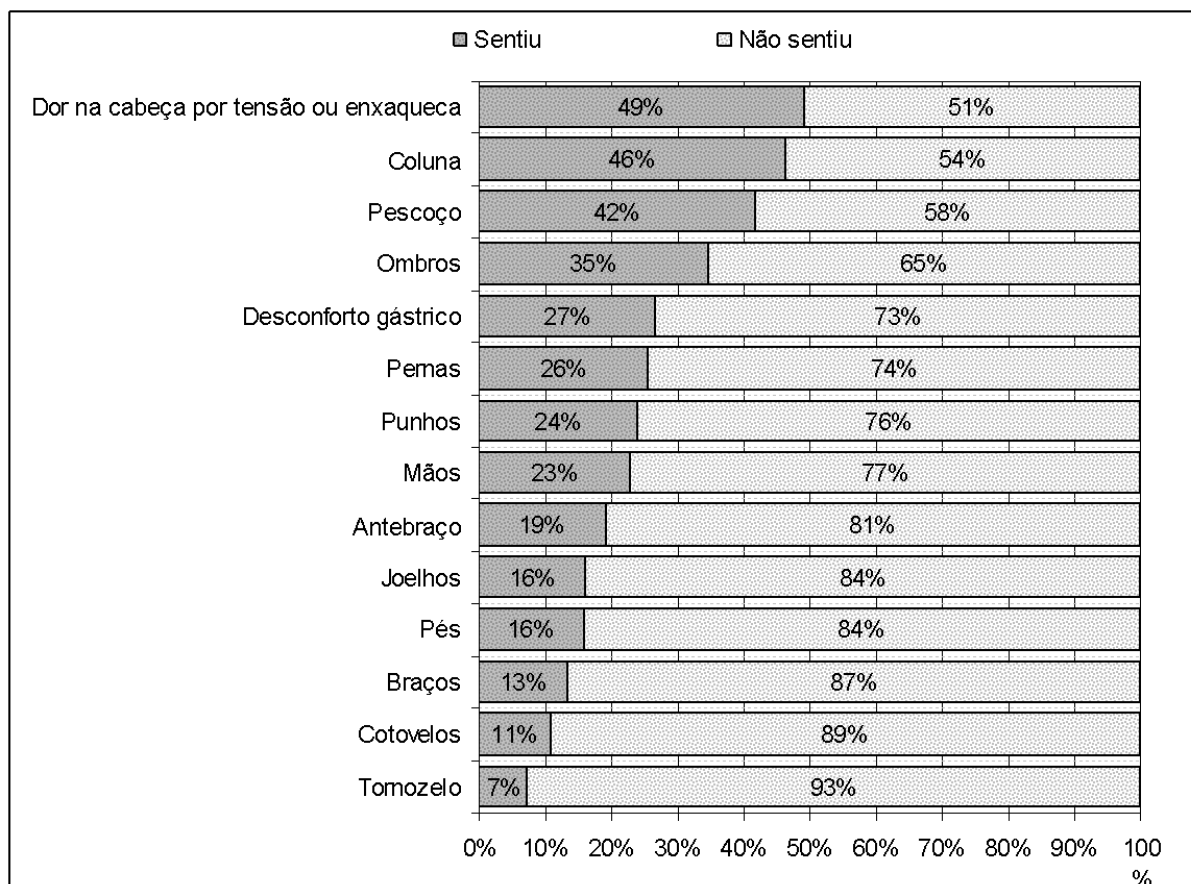
Verifica-se que 19% dos respondentes trabalham no setor de engenharia/projetos, 16% trabalham no setor administrativo geral e 10% trabalham no setor financeiro. Os outros setores receberam menos de 10% de citações. Observa-se que 20% são analistas, 18% são assistentes/auxiliares, 16% são coordenadores e 7% gerentes. Os outros cargos receberam

menos de 10% de citações. A maior parte dos respondentes trabalha oito horas por dia (94%). Apenas 4% trabalha seis horas por dia e 1% trabalha quatro horas diárias.

Avaliação dos fatores do trabalho, Importância percebida do trabalho, bem-estar no trabalho, emoções negativas e positivas em relação à percepção de alguns sintomas

O gráfico 1 exibe os sintomas relacionados ao trabalho percebidos pelos entrevistados nos últimos três meses. Observa-se que os que foram mais frequentes são “Dor de cabeça por tensão ou enxaqueca” (49%), “Dor ou desconforto na coluna” (46%), “Dor ou desconforto no pescoço” (42%) e “Dor ou desconforto no ombro” (35%). Tais sintomas foram os mais citados dentre os 14 pesquisados.

Gráfico 1 – Nos últimos três meses, o entrevistado sentiu algum desconforto ou dor (listados no gráfico), que na opinião dos mesmos, estavam relacionados ao trabalho?



Fonte: Pesquisa

De modo a verificar se existem diferenças na avaliação dos fatores do trabalho, na Importância percebida do trabalho, bem-estar no trabalho, emoções negativas e emoções positivas, comparando o grupo que sentiu os quatro sintomas, com o grupo que não sentiu, foram empregados testes de diferença de médias para amostras independentes.

Entretanto, fez-se necessário transformar os construtos referentes aos fatores do trabalho, Importância percebida do trabalho, bem-estar no trabalho e emoções em variáveis. Para tanto, foi realizada uma média ponderada utilizando o peso padronizado de cada variável e a fórmula de Wilson e Henseler (2007).

Tabela 1 – Análise descritiva das avaliações dos fatores do trabalho, Importância percebida do trabalho, bem-estar no trabalho e emoções

Variáveis	Mínimo	Quartis			Máximo	Média	Desvio - padrão
		1º	2º (mediana)	3º			

01) Recursos materiais	1,53	3,89	4,25	4,98	4,98	4,21	0,74
02.1) Postura e disposição do espaço físico	1,00	2,95	3,52	4,48	5,00	3,54	1,12
02.2) Avaliações das condições ambientais	1,29	3,28	3,65	4,29	5,00	3,72	0,79
02) Ambiente de trabalho	1,15	3,09	3,66	4,22	4,97	3,61	0,78
03) Carga de trabalho	1,00	3,08	3,62	4,09	5,00	3,55	0,74
04) Autonomia no gerenciamento do tempo	1,00	3,00	3,51	4,00	5,00	3,55	0,73
05) Mecanismos de prevenção da fadiga	1,00	1,88	2,44	3,38	5,00	2,74	0,92
06) Uso e desenvolvimento de capacidades	1,00	3,67	4,02	4,38	5,00	3,97	0,77
07) Desempenho e reconhecimento profissional	1,00	3,00	3,69	4,31	5,00	3,56	0,95
08) Relações no trabalho	1,31	3,64	4,29	4,67	4,98	4,08	0,78
09) Apoio e cooperação	2,00	4,00	4,34	5,00	5,00	4,29	0,68
10) Capacitação e atualização	1,00	2,54	3,49	4,00	5,00	3,32	0,92
11) Satisfação com as recompensas monetárias	1,00	3,00	3,50	4,00	5,00	3,52	0,95
12) Apoio técnico	1,33	3,19	3,61	4,15	4,79	3,63	0,68
13) Controle do trabalho	1,00	3,00	3,79	4,30	5,00	3,67	0,85
14) Importância percebida do trabalho	2,01	4,00	4,37	5,00	5,00	4,38	0,64
15) Bem-estar no trabalho	1,78	3,58	4,16	4,61	5,00	4,05	0,70
16) Emoções negativas	1,00	1,84	2,29	2,81	4,40	2,36	0,72
17) Emoções positivas	1,00	3,39	3,99	4,37	4,99	3,86	0,73

Fonte – Pesquisa

No geral as médias foram superiores a 3,00 e os desvios-padrão inferiores a 1,00, conforme exibido na tabela 1. O mínimo e o máximo de todas as variáveis apresentaram valores compreendidos nos extremos da escala. Verificou-se que a média e a mediana mostraram valores bem próximos, o que confirma a adequação da aplicação do Teste t para amostras independentes.

A tabela 2 exibe o resultado do teste para os dois grupos referentes ao sintoma dor ou desconforto no pescoço para as variáveis dos construtos da pesquisa. Avaliando primeiramente o resultado do Teste de Levene no que diz respeito ao sintoma Dor ou desconforto no pescoço, observa-se que todas as variáveis apresentaram igualdade de variância entre os dois grupos (os que sentiram *versus* os que não sentiram o sintoma), com exceção apenas da variável “06) Uso e desenvolvimento de capacidades”. Com base no resultado do Teste de Levene para o sintoma Dor ou desconforto no pescoço, foi aplicado o Teste t de diferença de média para amostras independentes, considerado o mais adequado para

cada caso. Os resultados revelaram que os dois grupos apresentam diferenças de avaliação estatisticamente significativas para todos os construtos. Entretanto, ao se avaliar a diferença prática, observa-se que apenas o construto “02.1) Postura e disposição do espaço físico” evidenciou uma diferença superior a 0,50. Isso quer dizer que o grupo que não sentiu dores ou desconfortos no pescoço devido ao trabalho nos últimos três meses apresentou uma avaliação consideravelmente melhor para esse construto (Postura e disposição do espaço físico) do que o grupo que percebeu tais sintomas.

Tabela 2 – Teste de igualdade de variância de Levene e Teste t de diferença de média para grupos independentes para os construtos da pesquisa – Dor ou desconforto no pescoço

Variáveis	Teste de Levene		Teste de igualdade de Médias			
	F	Sig.	T	gl	Sig.	Dif.
01) Recursos materiais	0,29	59%	-2,95	423	0%	-0,21
02.1) Postura e disposição do espaço físico	1,88	17%	-5,63	423	0%	-0,60
02.2) Avaliações das condições ambientais	2,66	10%	-3,55	423	0%	-0,27
02) Ambiente de trabalho	0,14	71%	-5,70	423	0%	-0,42
03) Carga de trabalho	2,14	14%	-6,42	423	0%	-0,44
04) Autonomia no gerenciamento do tempo	2,74	10%	-4,72	423	0%	-0,33
05) Mecanismos de prevenção da fadiga	3,17	8%	-3,73	423	0%	-0,33
06) Uso e desenvolvimento de capacidades	18,84	0%	-2,85	309	0%	-0,23
07) Desempenho e reconhecimento profissional	0,42	52%	-4,43	423	0%	-0,41
08) Relações no trabalho	1,12	29%	-3,92	423	0%	-0,30
09) Apoio e cooperação	1,39	24%	-4,24	423	0%	-0,28
10) Capacitação e atualização	0,05	83%	-4,74	423	0%	-0,42
11) Satisfação com as recompensas monetárias	1,31	25%	-3,13	423	0%	-0,29
12) Apoio técnico	0,07	80%	-3,02	423	0%	-0,20
13) Controle do trabalho	2,13	14%	-3,37	423	0%	-0,28
14) Importância percebida do trabalho	0,51	48%	-2,41	423	2%	-0,15
15) Bem-estar no trabalho	0,03	87%	-5,03	423	0%	-0,34
16) Emoções negativas	0,53	47%	5,76	423	0%	0,39
17) Emoções positivas	0,01	93%	-3,67	423	0%	-0,26

Fonte – Pesquisa

A tabela 3 exibe o resultado do teste para os dois grupos referentes ao sintoma dor ou desconforto na coluna para as variáveis dos construtos da pesquisa. Ao avaliar o resultado do Teste de Levene no que diz respeito ao sintoma Dor ou desconforto na coluna, observa-se que três variáveis (com a significância marcada de negrito) não apresentaram igualdade de variância entre os dois grupos (os que sentiram *versus* os que não sentiram o sintoma). Com base nesse resultado foi então aplicado o Teste t de diferença de média para amostras independentes, considerado o mais adequado a ambas as situações. Os resultados revelaram que os dois grupos apresentam diferenças de avaliação estatisticamente significativas para todos os construtos. Entretanto, ao se avaliar a diferença prática, observa-se que novamente apenas o construto “02.1) Postura e disposição do espaço físico” mostrou uma diferença superior a 0,50. Isso quer dizer que o grupo que não sentiu dores ou desconfortos na coluna

devido ao trabalho nos últimos três meses também apresentou uma avaliação consideravelmente melhor para esse construto do que o grupo que percebeu tal sintoma.

Tabela 3 – Teste de igualdade de variância de Levene e Teste t de diferença de média para grupos independentes para os construtos da pesquisa – Dor ou desconforto na coluna

Variáveis	Teste de Levene		Teste de igualdade de Médias			
	F	Sig.	T	gl	Sig.	Dif.
01) Recursos materiais	0,08	78%	-3,02	423	0%	-0,22
02.1) Postura e disposição do espaço físico	7,12	1%	-5,03	389	0%	-0,54
02.2) Avaliações das condições ambientais	0,00	98%	-3,08	423	0%	-0,23
02) Ambiente de trabalho	1,32	25%	-5,07	423	0%	-0,38
03) Carga de trabalho	2,89	9%	-4,28	423	0%	-0,30
04) Autonomia no gerenciamento do tempo	0,93	34%	-3,45	423	0%	-0,24
05) Mecanismos de prevenção da fadiga	6,65	1%	-4,34	423	0%	-0,37
06) Uso e desenvolvimento de capacidades	4,59	3%	-1,63	401	10%	-0,12
07) Desempenho e reconhecimento profissional	1,27	26%	-5,23	423	0%	-0,47
08) Relações no trabalho	2,54	11%	-3,39	423	0%	-0,26
09) Apoio e cooperação	0,81	37%	-2,96	423	0%	-0,19
10) Capacitação e atualização	0,18	67%	-4,25	423	0%	-0,37
11) Satisfação com as recompensas monetárias	0,55	46%	-3,56	423	0%	-0,33
12) Apoio técnico	2,17	14%	-2,98	423	0%	-0,19
13) Controle do trabalho	1,73	19%	-4,24	423	0%	-0,34
14) Importância percebida do trabalho	1,10	29%	-1,62	423	11%	-0,10
15) Bem-estar no trabalho	3,12	8%	-4,09	423	0%	-0,27
16) Emoções negativas	1,19	28%	7,06	423	0%	0,46
17) Emoções positivas	0,38	54%	-3,51	423	0%	-0,25

Fonte – Pesquisa

A tabela 4 exhibe o resultado do teste para os dois grupos referentes ao sintoma dor ou desconforto no ombro para as variáveis dos construtos da pesquisa. Avaliando o resultado do Teste de Levene para o sintoma Dor ou desconforto no ombro, observa-se que cinco variáveis (com a sig. marcada de **negrito**) não apresentaram igualdade de variância entre os dois grupos (os que sentiram *versus* os que não sentiram o sintoma). Com base nesse resultado, foi então aplicado o Teste t de diferença de média para amostras independentes, considerado mais adequado a ambas as situações. Os resultados revelaram que os dois grupos apresentam diferenças de avaliação estatisticamente significativas para todos os construtos. Entretanto, ao

se avaliar a diferença prática, observa-se que mais uma vez apenas o construto “02.1) Postura e disposição do espaço físico” mostrou uma diferença superior a 0,50. Isso quer dizer que o grupo que não sentiu dores ou desconfortos no ombro devido ao trabalho nos últimos três meses também revelou uma avaliação consideravelmente melhor para esse construto do que o grupo que percebeu tal sintoma.

Tabela 4 – Teste de igualdade de variância de Levene e Teste t de diferença de média para grupos independentes para os construtos da pesquisa – Dor ou desconforto no Ombro

Variáveis	Teste de Levene		Teste de igualdade de Médias			
	F	Sig.	T	gl	Sig.	Dif.
01) Recursos materiais	0,21	65%	-3,73	423	0%	-0,28
02.1) Postura e disposição do espaço físico	2,57	11%	-5,87	423	0%	-0,65
02.2) Avaliações das condições ambientais	1,65	20%	-4,44	423	0%	-0,35
02) Ambiente de trabalho	0,10	75%	-6,37	423	0%	-0,49
03) Carga de trabalho	5,06	3%	-5,08	259	0%	-0,39
04) Autonomia no gerenciamento do tempo	0,32	57%	-3,19	423	0%	-0,23
05) Mecanismos de prevenção da fadiga	4,16	4%	-3,29	331	0%	-0,29
06) Uso e desenvolvimento de capacidades	15,42	0%	-3,51	237	0%	-0,30
07) Desempenho e reconhecimento profissional	0,14	71%	-4,58	423	0%	-0,43
08) Relações no trabalho	3,44	6%	-3,74	423	0%	-0,29
09) Apoio e cooperação	4,72	3%	-4,80	253	0%	-0,34
10) Capacitação e atualização	1,75	19%	-3,12	423	0%	-0,29
11) Satisfação com as recompensas monetárias	0,04	84%	-4,30	423	0%	-0,41
12) Apoio técnico	1,23	27%	-3,20	423	0%	-0,22
13) Controle do trabalho	5,98	1%	-2,82	253	1%	-0,26
14) Importância percebida do trabalho	0,00	97%	-1,84	423	7%	-0,12
15) Bem-estar no trabalho	1,35	25%	-4,63	423	0%	-0,32
16) Emoções negativas	0,34	56%	5,27	423	0%	0,37
17) Emoções positivas	0,80	37%	-3,21	423	0%	-0,24

Fonte – Pesquisa

Desta forma, a partir das tabelas 2, 3 e 4, foi possível verificar que o construto “02.1) Postura e disposição do espaço físico” foi o que apresentou uma diferença mais relevante quando comparado aos demais e evidenciou uma avaliação mais negativa pelo grupo que sentiu dor ou desconforto no pescoço, coluna e ombro, em relação ao grupo que não relatou tais sintomas. Ao aprofundar na avaliação desse fator, verificou-se que a variável “O

posicionamento e ajustes da mesa, da cadeira, do monitor, do gaveteiro, da CPU no meu Ambiente de trabalho me proporcionam uma postura corporal muito ruim/razoável/muito boa” teve importância maior em relação à outra variável desse fator “O espaço físico (tamanho do Ambiente de trabalho) que eu disponho não é nada suficiente/é parcialmente suficiente/é totalmente suficiente para a realização das minhas tarefas”. Ou seja, o posicionamento e /ou ajuste incorreto do mobiliário (obrigando o trabalhador a adotar uma postura corporal inadequada) foi o fator do trabalho que apresentou maior importância no que diz respeito aos sintomas de dor ou desconforto no pescoço, ombro e coluna.

É importante ressaltar que as queixas de desconforto encontradas podem ser explicadas pelo fato de que em trabalhos realizados na posição sentada, o indivíduo apresenta uma pressão nos discos intervertebrais bem superior à encontrada na posição de pé, podendo gerar complicações e dores na região da coluna. Além disso, posições incorretas do mobiliário, o trabalho estático ou repetitivo, a pouca mobilidade e as posturas adotadas pelo trabalhador podem desencadear queixas em outras regiões além da coluna, como pescoço e ombros.

A tabela 5 exibe o resultado do teste para os dois grupos referentes ao sintoma dor de cabeça por tensão ou enxaqueca para as variáveis dos construtos da pesquisa. No que diz respeito a este sintoma, ao avaliar o resultado dos teste de Levene, observa-se que duas variáveis (com a sig. marcada de negrito) não apresentaram igualdade de variância entre os dois grupos (os que sentiram *versus* os que não sentiram o sintoma). Com base nesse resultado, foi então aplicado o Teste t de diferença de média para amostras independentes, considerado o mais adequado a ambas as situações. Os resultados revelaram que os dois grupos apresentam diferenças de avaliação estatisticamente significativas para todos os construtos. Entretanto, ao se avaliar a diferença prática, observa-se que apenas o construto

“16) Emoções negativas” apresentou uma diferença superior a 0,50. Isso quer dizer que o grupo que não sentiu dores na cabeça por tensão ou enxaqueca devido ao trabalho nos últimos três meses também percebeu emoções negativas com menos frequência do que o grupo que percebeu tal sintoma.

Tabela 5 – Teste de igualdade de variância de Levene e Teste t de diferença de média para grupos independentes para os construtos da pesquisa – Dor na cabeça por tensão ou enxaqueca

Variáveis	Teste de Levene		Teste de igualdade de Médias			
	F	Sig.	T	gl	Sig.	Dif.
01) Recursos materiais	0,58	45%	-2,07	423	4%	-0,15
02.1) Postura e disposição do espaço físico	0,47	49%	-3,68	423	0%	-0,40
02.2) Avaliações das condições ambientais	5,19	2%	-2,97	419	0%	-0,22
02) Ambiente de trabalho	1,41	24%	-4,06	423	0%	-0,30
03) Carga de trabalho	1,37	24%	-6,16	423	0%	-0,42
04) Autonomia no gerenciamento do tempo	1,66	20%	-5,02	423	0%	-0,34
05) Mecanismos de prevenção da fadiga	0,03	86%	-3,13	423	0%	-0,28
06) Uso e desenvolvimento de capacidades	2,67	10%	-0,49	423	62%	-0,04
07) Desempenho e reconhecimento profissional	0,18	67%	-5,36	423	0%	-0,48
08) Relações no trabalho	4,89	3%	-4,98	415	0%	-0,37
09) Apoio e cooperação	1,98	16%	-4,44	423	0%	-0,29
10) Capacitação e atualização	0,09	76%	-2,79	423	1%	-0,25
11) Satisfação com as recompensas monetárias	0,19	66%	-3,74	423	0%	-0,34
12) Apoio técnico	0,96	33%	-2,38	423	2%	-0,16
13) Controle do trabalho	1,76	19%	-3,54	423	0%	-0,29
14) Importância percebida do trabalho	0,35	56%	-1,37	423	17%	-0,08
15) Bem-estar no trabalho	0,03	86%	-3,80	423	0%	-0,25
16) Emoções negativas	0,04	85%	8,21	423	0%	0,53
17) Emoções positivas	0,32	57%	-3,45	423	0%	-0,24

Fonte – Pesquisa

Dentre os trabalhos desenvolvidos, percebe-se que os achados da presente pesquisa apresentam semelhança com os encontrados nos estudos de Burk-Lee e Spector (2011), que relatam que um dos subprodutos do processo de estresse são as tensões físicas que, quando de curto prazo, podem ser compreendidas como um aspecto físico da emoção negativa. Bruk-Lee e Spector (2011) afirmam que “[...] indivíduos que vivenciam raiva ou ansiedade terão

reações fisiológicas rápidas, tais como o aumento da pressão arterial ou da frequência cardíaca”. Para os autores, essas reações, quando duradouras, podem desencadear cefaleia ou distúrbios estomacais.

Couto (1987) ainda afirma que manifestações como a irritabilidade, angústia, raiva e depressão são alguns dos sintomas psíquicos que surgem quando o indivíduo está sob pressão. O autor salienta que os sintomas físicos podem se manifestar sob a forma de dor no estômago, nos músculos do pescoço, nos ombros e dores no peito.

Implicações práticas e considerações finais

As inadequações nos postos de trabalho associadas a problemas de gestão tem sido um dos grandes causadores dos sintomas em membros superiores e coluna. Sabe-se que a dor, quando não tratada, é uma das principais causas de incapacidade, afastamento do trabalho, perda de funcionalidade e da qualidade de vida. No entanto, as queixas de dor e desconforto são muitas vezes negligenciadas pelas empresas, levando a gastos com afastamentos médicos, perda da produtividade, absenteísmo e presenteísmo.

A constatação de que o fator “Postura e disposição do espaço físico” tem um impacto considerável no aparecimento de sintomas de dor e desconforto no pescoço, na coluna e no ombro demonstra a necessidade de as organizações atuarem de forma proativa por meio da intervenção ergonômica na fase de concepção ou projeto de novos escritórios com o intuito de evitar o aparecimento de queixas e promover o bem-estar no trabalho. Já no caso de escritórios vigentes, é de fundamental importância a realização de análises ergonômicas das atividades administrativas/gerencias contemplando a avaliação detalhada dos postos de trabalho e considerando-se a perspectiva dos indivíduos que vivenciam o contexto de trabalho. Deve-se avaliar a postura e disposição do espaço físico, principalmente em relação

ao posicionamento e ajustes da mesa, da cadeira, do monitor, do gaveteiro e da CPU, dentre outros a fim identificar os riscos existentes e propor soluções adequadas visando à correção e adequação ergonômica de cada situação de trabalho além de um bom desempenho das tarefas.

Não obstante, outros fatores físicos relacionados ao ambiente de trabalho devem ser analisados, além dos aspectos psicossociais e organizacionais que podem se configurar de formas diferentes, de acordo com o cargo ou função exercida, tempo de trabalho na empresa, atividades ou tarefas desempenhadas, jornada de trabalho, momento atual da empresa, que também podem contribuir para o aparecimento dos sintomas em questão.

Para isso, torna-se essencial a avaliação de aspectos relacionados à carga de trabalho, uso e desenvolvimento de capacidades, desempenho e reconhecimento profissional, apoio e cooperação, importância percebida do trabalho uma vez que estes fatores aumentam o bem estar dos trabalhadores e contribuem para reduzir a incidência de queixas musculoesqueléticas, além de manter os trabalhadores mais satisfeitos e valorizados.

Referências

- BRUK-LEE, V.; SPECTOR, P.E. Conflito interpessoal e estresse no trabalho: implicações para a saúde e o bem-estar dos trabalhadores. In: ROSSI, A. M.; PERREWÉ, P.L.; MEURS, J.A (Orgs). **Stress e qualidade de vida no trabalho – stress social: enfrentamento e prevenção**. São Paulo: Atlas, 2011.
- CHAMON, M. A; CHAMON, E.D.Q.O; JUNIOR.J.A.P.L. Análise comparativa entre quatro pesquisas sobre estresse e estratégias de enfrentamento e comparação com a média da população brasileira. In: XXXIV Encontro da ANPAD. 2010. Rio de Janeiro. **Anais...** Rio de Janeiro: ANPAD, 2010.
- COOPER, C.L.; SLOAN, S.; WILLIAM, S. **Occupational stress indicator management guide**. Windsor: NFER – Nelson, 1988.
- COUTO, H.A. **Stress e qualidade de vida nos executivos**. Rio de Janeiro: COP, 1987.
- COUTO, H.A. Como um problema ergonômico pode ser agravado por fatores psicossociais e formas de prevenção. In: **Ergonomia aplicada ao trabalho**. Belo Horizonte: Ergo, 2002.
- COUTO, H.A. **Ergonomia aplicada ao trabalho: conteúdo básico – guia prático**. Belo Horizonte: Ergo, 2007.
- COUTO, H.A.; NICOLETTI, S.J.; LECH, O. Conter o impacto dos problemas ligados à gestão inadequada. In: **Gerenciando a LER e os DORT nos tempos atuais**. Belo Horizonte: Ergo, 2007.
- DESSEN, M.C; PAZ.M.G. Indicadores de bem-estar pessoal nas organizações: em busca de uma avaliação. In: XXXIII Encontro da ANPAD. 2009. São Paulo. **Anais...** São Paulo: ANPAD, 2009.
- FALZON, P. (ed.) **Ergonomia**. São Paulo: Blucher, 2007.
- FERREIRA, M.C. **Qualidade de vida no trabalho**. Uma abordagem centrada no olhar dos trabalhadores. Brasília: Paralelo 15, 2012a.
- FERREIRA, M.C. **Ergonomia da atividade aplicada à qualidade de vida no trabalho: Saúde e promoção do bem-estar dos trabalhadores em questão**. Revista Tempus-Actas de Saúde Coletiva. p. 61-78. Abr. 2012b.
- HENDRICK, H.W. Macroergonomics: a new approach for improving productivity, safety and quality of work life. In: Congresso Latino-Americano e Sexto Seminário Brasileiro de Ergonomia. Florianópolis. **Anais...** Florianópolis: ABERGO, 1993.

LIMONGI-FRANÇA, Ana Cristina. Stress e Ambiente de Trabalho Empresarial. In: X Congresso Brasileiro de Medicina Psicossomática, 1997, Penedo, 1997. **Anais...** Penedo: X Congresso Brasileiro de Medicina Psicossomática, 1997.

OLIVA, P.C. Qualidade de vida do trabalho em canteiro de obras: o caso de empresas de construção civil. In: IV Congresso Nacional de Excelência em Gestão. 2008. Niterói. **Anais...** Niterói: Entidade Promotora, 2008.

NISHIMURA, A. Z. F. C. **Produção bibliográfica da qualidade de vida no trabalho.** 2008. 271 f. Dissertação (Mestrado em Administração) - Faculdade de Gestão e Negócios – Universidade Metodista de Piracicaba. 2008. Piracicaba.

NUNES, P. Psicologia positiva. 2008. Disponível em: <<http://www.psicologia.pt>> Acesso em 05 abr. 2012.

OGATA, A; SIMURRO, S. **Guia prático de qualidade de vida:** como planejar e gerenciar o melhor programa para sua empresa. Rio de Janeiro: Elsevier, 2009.

PAIVA, S. B. Um Estudo sobre a Qualidade de Vida no Trabalho do Profissional Contábil da Cidade de João Pessoa – PB. **Revista de Contabilidade do Mestrado de Ciências Contábeis da UERJ.** Rio de Janeiro, v.11, n.2, p.1, jul/dez 2006.

PASCHOAL, T. **Bem-estar no trabalho:** relações com suporte organizacional, prioridades axiológicas e oportunidades de alcance de valores pessoais no trabalho. 2008. 180 f. Tese (Doutorado em Psicologia Social, do Trabalho e das Organizações)-Universidade de Brasília, Brasília.

PASCHOAL, T; TAMAYO, A. Construção e validação de escala de bem-estar no trabalho. **Avaliação Psicológica**, v. 7, n. 1, p11-22, 2008.

PINHEIRO, F.A.; TRÓCCOLI, B.T.; PAZ, M.G.T. Aspectos Psicossociais dos distúrbios osteomusculares (DORT/LER) relacionados ao trabalho. In: MENDES, A.M.; BORGES, L.O. **Trabalho em Transição, Saúde em Risco.** Brasília. Ed. Universidade de Brasília, 2002. 233 p.

SAMPAIO, J.R. Qualidade de vida no trabalho: perspectivas e desafios atuais. **Revista Psicologia: Organizações e Trabalho**, v. 12, n. 1, p.121-36, jan./abr. 2012.

SANT'ANNA, A.S.; KILIMNIK, Z.M. Relações entre qualidade de vida no trabalho e estresse ocupacional: perspectivas teóricas. In: SANT'ANNA, A.S.; KILIMNIK, Z.M. (Orgs). **Qualidade de vida no trabalho: abordagens e fundamentos.** Rio de Janeiro: Elsevier, 2011.

VERGARA, S.C. **Projetos e relatórios de pesquisa em administração**. São Paulo: Atlas, 2003.

WILSON, B.; HENSELER, J. Modeling reflective higher-order constructs using three approaches with PLS path modeling: a Monte Carlo comparison. In: Australian and New Zealand marketing academy conference, 2007, Otago. **Anais...** Otago: Entidade Promotora, 2007.