

SAÚDE MENTAL E A RELAÇÃO ENTRE QUALIDADE DE VIDA E AMBIENTE DE TRABALHO¹

Vitória Lodron Carvalho Alcântara²
Vânia Lúcia Pereira de Andrade³
Yury Vasconcellos da Silva⁴

RESUMO:

O intuito do presente trabalho é discutir sobre como a qualidade de vida no trabalho (QVT) tem se mostrado como um aspecto crucial no atual cenário, dado que a QVT pode interferir, diretamente, no resultado final de um trabalho ou produto. Diante deste preceito, pesquisar sobre a qualidade de vida de colaboradores tem se tornado um tema de interesse das empresas que buscam bons resultados. O objetivo do estudo foi também analisar o ambiente de trabalho e a sua relação com a qualidade de vida dos trabalhadores a partir de dois fatores: QVT e o ambiente de trabalho. Trata-se de um estudo quantitativo, exploratório e transversal realizado em uma fábrica de móveis com 168 funcionários situados no Pólo Moveleiro de Ubá. A amostragem foi por conveniência, ao abarcar todos os setores da empresa e 35% dos participantes responderam a questionários estruturados. Os instrumentos continham perguntas relativas ao perfil sócio demográfico do entrevistado. Aferiu-se a qualidade de vida por meio da escala WHOQOL-bref (OMS, 1998) e foi levantada questões relacionadas ao ambiente de trabalho. Correlação de Pearson foi empregada para verificar as correlações entre QVT e ambiente de trabalho, como também, dos domínios dos mesmos. ANOVA e teste t foram utilizadas para verificar diferenças sobre QVT, quanto ao ambiente de trabalho de acordo com as variáveis sócio-demográficas. Os resultados indicam uma correlação positiva entre percepção favorável do ambiente de trabalho e qualidade de vida. Depreende-se que quanto mais favorável o ambiente de trabalho, maior a possibilidade de a QVT ser satisfatória.

Palavras chave: Qualidade de vida. Ambiente de trabalho. Organização.

¹ Artigo de trabalho de conclusão de curso de Graduação em Psicologia do Centro de Ensino Superior de Juiz de Fora (CESJF) na Linha de Pesquisa Processos organizacionais: Saúde, educação e trabalho. Recebido em 29/10/19 e aprovado, após reformulações, em 02/12/2019. Esse artigo foi realizado a partir de pesquisa submetida a um Comitê de Ética em Pesquisa, com o parecer de aprovação na Plataforma Brasil sob o número 3.737.540/2019

² Discente do curso de graduação em Psicologia do Centro de Ensino Superior de Juiz de Fora (CESJF). E-mail: vitorialodron.ca@gmail.com

³ Mestre em Psicologia pelo Centro Universitário de Brasília (UniCEUB) e docente do Centro de Ensino Superior de Juiz de Fora (CESJF). E-mail: vaniaandrade@cesjf.br

⁴ Msc. Estatística Aplicada e Biometria pela Universidade Federal de Viçosa (UFV). E-mail: yury@grupovasconcellos.com.br

MENTAL HEALTH AND THE RELATIONSHIP BETWEEN QUALITY OF LIFE AND WORKPLACE ENVIRONMENT

ABSTRACT:

The objective of this work is to discuss how Quality of Work Life (QWL) has shown as critical aspect in the current scenario, since QWL can directly interfere in the final results of working or in a product. In the face of it, research about quality of life of the workers became an interesting subject in the companies, which are looking for good performance. The purpose of the study was to analyze as well, the workplace environment and its relationship with quality of the worker's life according with two factors: QWL and workplace environment. This is a quantitative analysis, exploratory and cross-sectional study carried out in a furniture factory with 168 employees located at Furniture-manufacturing center of Ubá. The performed test was by nonprobability sampling when covering all company's sectors and 35% of the collaborators answered to the structured questionnaires. The tools contained relative questions about the interviewee's sociodemographic profile. Based on WHOQOL-bref scale (OMS, 1998) the research sample the profile was measured and raised related questions to the workplace environment. Pearson Correlation coefficient was applied to check the correlation between QWL and workplace, such as their domains. T-test and ANOVA were used to verify differences about QWL in the terms of workplace environment accordingly with the sociodemographic variables. The findings indicate a positive correlation between favorable perception of workplace and quality of life. That way, this work concludes that when more favorable workplace condition is, better the possibility of a satisfactory QWL will be.

Keywords: Quality of life. Workplace environment. Organization.

1 INTRODUÇÃO

A Organização Mundial da Saúde (OMS) define a saúde como: “Um estado de completo bem-estar físico, mental e social, e não meramente a ausência de doença.” De acordo com este conceito, considera-se a definição de ambiente de trabalho saudável como aquele onde os trabalhadores e os gestores das organizações colaboram para o uso de um processo de melhoria contínua para proteção e promoção da segurança, saúde e bem-estar de todos os trabalhadores e também para a sustentabilidade do ambiente de trabalho (OMS, 2010).

Além disso, deve-se levar em consideração fatores que propiciam a promoção e prevenção da saúde dos trabalhadores, por exemplo, temas como segurança e saúde no ambiente físico de trabalho, a segurança, a saúde e bem-estar no

ambiente psicossocial de trabalho, incluindo a organização do trabalho e cultura da organização, os recursos para a saúde pessoal no ambiente de trabalho e o envolvimento da empresa na comunidade para melhorar a saúde dos trabalhadores, de suas famílias e outros membros da comunidade. Tal definição aponta para a evolução e compreensão de saúde ocupacional que vai além do ambiente físico de trabalho e caminha para a inclusão de fatores psicossociais e de práticas de saúde individual (OMS, 2010).

Segundo Bom Sucesso (2002), o cotidiano do trabalho influencia de forma direta na vida e nas emoções dos trabalhadores, pois quando se é remunerado por exercer determinadas atividades, a realização do desenvolvimento e conquista de um projeto de trabalho profissional e ou pessoal importante resulta em sentimentos positivos, por outro lado uma discussão com o gestor pode acarretar sentimentos de preocupação. Bom Sucesso assinalou que as organizações perceberam que precisam proporcionar um ambiente de trabalho agradável e saudável, pois começaram a verificar a influência do bom ambiente na produtividade, e, por consequência, no andamento do trabalho.

Luz (2003) diferencia os tipos de clima organizacional, sendo eles bom, prejudicado ou ruim. O clima organizacional é bom quando comportamentos positivos que dão ao ambiente de trabalho uma tônica favorável predominam, quando há alegria, entusiasmo, confiança, participação, dedicação, satisfação, motivação e comprometimento são predominantes entre os funcionários. O clima é prejudicado ou ruim quando algumas variáveis que permeiam o ambiente de trabalho dentro das organizações afetam de forma negativa o ânimo da maioria dos funcionários, podendo gerar conflitos, estresse entre grupos, ruído nas comunicações, desinteresse pelo cumprimento das tarefas, entre outros.

Para um melhor desenvolvimento das organizações, torna-se relevante que os gestores se preocupem com o ambiente de trabalho que proporcionam aos seus colaboradores, visando oferecer fatores que contribuam positivamente nas condições e qualidade de vida dos mesmos. Desta forma, uma empresa que se preocupa e tem ações voltadas à qualidade de vida de seus funcionários irá transmitir confiança aos mesmos, pois são organizações que se preocupam com o bem-estar, satisfação, segurança, saúde e a motivação de seus funcionários (CARVALHO et. al. 2013, apud BORTOLOZO; SANTANA, 2011).

Para Clein, Tonello e Pessa (2014), apud Barbosa Filho (2008), a percepção dos colaboradores em relação ao ambiente de trabalho no qual está inserido, conforme sua capacidade e limitação e sua análise do local, retrata o entendimento de que determinados fatores pode ou não proporcionar qualidade de vida. Fatores relativos as condições de trabalho pode ser percebidas de formas distintas pelos trabalhadores, o que pode resultar em uma complexidade em desenvolver um ambiente como gerador de qualidade de vida (BARBOSA FILHO, 2008).

Esta pesquisa tem como justificativa a importância de se discutir e analisar ambientes de trabalho, especificamente na região do pólo moveleiro de Ubá. Acredita-se que ambientes de trabalho podem promover o adoecimento ou a qualidade de vida dos trabalhadores. De acordo com Oliveira (2015), o número de funcionários que adoecem psiquicamente em seus ambientes de trabalho vem crescendo. Porém, Oliveira pontua que existe uma certa restrição em se falar de assuntos relacionados à saúde mental do trabalhador depreendendo-se que esses assuntos seriam de exclusiva e total responsabilidade do profissional que adquiriu a doença.

Neste sentido a qualidade de vida nas empresas pode beneficiar tanto a organização quanto o funcionário. Além disso, compreender o clima organizacional e a relação do ambiente de trabalho na qualidade de vida do sujeito, bem como as estratégias organizacionais na promoção da saúde mental do mesmo tem se tornado questão relevante dentro das organizações devido ao fato das mesmas buscarem funcionários saudáveis.

Portanto, entende-se que pesquisar e analisar a QVT nas organizações de grande e pequeno porte tem sido recorrente, visto que pesquisas e discussões voltadas para determinadas temáticas, como por exemplo, ambiente de trabalho e sua relação com a qualidade de vida do trabalhador, trazem resultados que visem contribuir com o crescimento do sujeito, no que diz respeito ao seu projeto de vida social e profissional.

Diante da relevância de se discutir esta temática, faz se necessário questionar quais são os efeitos do ambiente de trabalho na qualidade de vida dos trabalhadores levando-se em conta o ambiente de trabalho.

O objetivo geral deste estudo foi analisar a relação entre dois fatores: QVT e ambiente de trabalho em uma empresa de pequeno porte do pólo moveleiro. Para atingir o objetivo geral foram traçados os seguintes objetivos específicos:

- a) Relacionar qualidade de vida com o perfil do entrevistado;
- b) Relacionar ambiente de trabalho com o perfil do entrevistado.

2 DESENVOLVIMENTO

Hoje, vive-se uma realidade em que se as instituições capitalistas parecem não levar em consideração a importância de um ambiente de trabalho saudável e entender que um funcionário triste, deprimido, angustiado, psicologicamente descompensado, poderá sofrer com um baixo nível de produção. Baixo desempenho pode causar prejuízo para a empresa e isso acaba sendo um problema para seus grandes projetos de produtividade e até mesmo poderá entrar num caos nas suas relações com pessoas (OLIVEIRA, 2015).

Segundo Leite, Ferreira e Mendes (2009) falar sobre qualidade de vida no trabalho (QVT) é de extrema relevância na atualidade, manifestando-se, inicialmente, na dimensão mais geral da sociedade. QVT encontra-se atrelada a relações travadas em todos os quadrantes da vida social. É de grande importância dispor de boa qualidade de vida quanto ao corpo, á mente e ao espírito, quanto às relações estabelecidas com o meio em que se vive e com os demais seres humanos e quanto aos diversos produtos e serviços que se consome.

QVT pode ser vista como um indicador da qualidade da experiência humana no ambiente de trabalho. Trata-se de um conceito estreitamente relacionado à satisfação dos funcionários quanto à sua capacidade produtiva em um ambiente de trabalho seguro, de respeito mútuo, com oportunidades de treinamento e aprendizagem e com o equipamento e facilidades adequadas para o desempenho das funções (PILATTI; BEJARANO, 2005).

No que se refere ao clima organizacional de uma empresa, pode-se dizer que é a sua relação com a qualidade do ambiente proporcionada aos integrantes da empresa e que influencia o seu comportamento. Refere-se a “atmosfera psicológica” identificada quando se entra num determinado ambiente, no caso as organizações, e que faz as pessoas se sentirem razoavelmente à vontade para ali permanecer,

interagir e realizar. Todos numa empresa são influenciados pelo clima organizacional, de forma positiva ou negativa (WILBERT; CRUZ, 2014).

O clima organizacional não pode ser “criado” pela organização, pois é algo que existe resultante, principalmente, de fatores internos, como por exemplo, das decisões tomadas e da maneira como o pessoal é administrado pelos seus gestores. A forma de gestão atinge o colaborador, diretamente, no que diz respeito à percepção que ele tem da empresa, induzindo-o a determinados comportamentos (WILBERT; CRUZ, 2014).

O bem-estar e a segurança são fatores importantes e que devem estar presentes no dia a dia de trabalho, pois quando o ambiente de trabalho proporciona uma sensação positiva para a maioria dos colaboradores, o resultado é maior motivação para o desempenho das atividades solicitadas. Quando se detecta algum tipo de problema relacionado à falta de segurança, os mesmos precisam ser encarados pelos gestores da empresa com seriedade, pois são fatores que podem impedir que os trabalhadores tenham confiança e motivação para com o trabalho, interferindo assim, no resultado final do produto e na sua qualidade (CLEIN; TONELLO; PESSA, 2014).

Segundo Oliveira, Carvalho, Rosa apud Chiavenato (2010) as pessoas se encontram em seu local de trabalho durante a maior parte do seu tempo e, portanto, podendo formar ali seu habitat, criando assim, suas relações. Para as empresas holísticas tornou-se relevante fazer do ambiente de trabalho um local agradável para seus colaboradores, por facilitar o relacionamento interpessoal e melhorar a produtividade, resultando assim em um bom ambiente de trabalho e, conseqüentemente, em uma boa QVT. Além disso, reduz acidentes, doenças, absenteísmo e rotatividade do pessoal.

3 MÉTODO

Trata-se de um estudo quantitativo, exploratório e transversal realizado em uma fábrica de móveis situada no Pólo Moveleiro de Ubá. O objetivo deste estudo foi analisar a percepção do ambiente de trabalho e a sua relação com a qualidade de vida dos trabalhadores a partir de dois fatores: QVT e ambiente de trabalho. A fábrica de móveis contava com 168 funcionários. A taxa de adesão foi de 35%.

3.1 PARTICIPANTES

A amostra, não probabilística, por conveniência e disponibilidade, foi, predominantemente, composta por trabalhadores dos setores de recursos humanos, administrativo, segurança e operacional, convidados para participar voluntariamente da pesquisa. Participaram do presente estudo 58 trabalhadores, o correspondente a 35% dos funcionários da empresa. Entretanto, foram considerados apenas 49 questionários, os demais foram excluídos da análise de dados por terem poucas questões respondidas. Os participantes tinham a idade entre 25 e 55 anos. 67,3% eram do sexo masculino e 32,7% do sexo feminino.

O formulário para a coleta de dados demográficos abordou um único segmento da empresa, sendo ele estimado pela quantidade do tempo de empresa cada entrevistado possui. Assim, 93,9% dos participantes responderam que possuem até 5 anos de trabalho na empresa. 2% dos entrevistados trabalham há mais de 5 anos e os outros 4,1% não responderam à pergunta. No que se diz respeito à escolaridade, 36,7% completaram o Ensino Médio. A Tabela 1 apresenta os dados coletados em relação à idade, a Tabela 2 dados referentes à renda e a Tabela 3 dados relativos à escolaridade dos participantes.

Tabela 1 – Idade dos participantes

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid até 25 anos	14	28,6	28,6	28,6
Acima de 25 anos e até 35 anos	19	38,8	38,8	67,3
Acima de 35 anos e até 45 anos	13	26,5	26,5	93,9
Acima de 45 anos e até 55 anos	2	4,1	4,1	98,0
Acima de 55 anos	1	2,0	2,0	100,0
Total	49	100,0	100,0	

Fonte: Arquivo pessoal, 2019.

Tabela 2 – Renda dos participantes

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Até 2 salários mínimos	36	73,5	76,6	76,6
	Acima de 2 salários mínimos e até 5 salários mínimos	10	20,4	21,3	97,9
	Acima de 8 salários mínimos	1	2,0	2,1	100,0
	Total	47	95,9	100,0	
Missing	não respondido	2	4,1		
Total		49	100,0		

Fonte: Arquivo pessoal, 2019.

Tabela 3 – Escolaridade dos participantes

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Ens. Fundamental Incompleto	12	24,5	24,5	24,5
	Ens. Fundamental Completo	7	14,3	14,3	38,8
	Ens. Médio Incompleto	7	14,3	14,3	53,1
	Ens. Médio Completo	18	36,7	36,7	89,8
	Superior Incompleto	4	8,2	8,2	98,0
	Superior Completo	1	2,0	2,0	100,0
Total		49	100,0	100,0	

Fonte: Arquivo pessoal, 2019.

O critério para a participação da pesquisa era estar trabalhando na empresa, não havendo critério de exclusão, podendo participar todos os trabalhadores.

3.2 INSTRUMENTOS

Os instrumentos utilizados continham perguntas relativas ao perfil sócio demográfico do entrevistado, aferiram a qualidade de vida e permitiram levantar dados relacionados ao ambiente organizacional.

Para aferir a QVT foi utilizado o Inventário de Qualidade de vida WHOQOL-bref construído pela OMS (1998), sendo traduzido pela Coordenação do grupo WHOQOL no Brasil, para a investigação da qualidade de vida dos trabalhadores. Utilizou-se a escala de ambiente de trabalho desenvolvida por Bezerra (2011) que

CADERNOS DE PSICOLOGIA, Juiz de Fora, v. 1, n. 2, p. 696-713, ago./dez. 2019 – ISSN 2674-9483

buscou investigar alguns aspectos que remetiam ao ambiente de trabalho. Desta maneira foi possível analisar a relação do ambiente de trabalho e qualidade de vida do trabalhador.

O *WHOQOL-bref* contém 26 questões, sendo duas questões gerais relacionadas à qualidade de vida e as demais (24) representam facetas que compõem o instrumento original (*WHOQOL-100*). Os dados que deram origem à versão abreviada foram feitos por colaboradores do teste de campo de 20 centros em 18 países diferentes e foram avaliados quatro domínios: físico, psicológico, relações social e meio ambiente (FLECK, 1998).

Os quatro domínios avaliados no *WHOQOL-bref* são físico, psicológico, relações sociais e meio- ambiente. O Domínio I (físico) investiga questões como dor e desconforto, energia e fadiga, sono e repouso, mobilidade, atividades da vida cotidiana, dependência de medicação ou de tratamentos e capacidade de trabalho. O Domínio II (psicológico) avalia os sentimentos positivos, pensar, aprender, memória e concentração, autoestima, imagem corporal e aparência, sentimentos negativos e espiritualidade/religião/crenças pessoais. O domínio III (relações sociais) investiga as relações pessoais, o suporte (apoio) social e a atividade sexual dos participantes, enquanto o domínio IV (meio-ambiente) investiga questões relacionadas à segurança física e proteção, ambiente no lar, recursos financeiros, cuidados de saúde e sociais: disponibilidade e qualidade, oportunidades de adquirir novas informações e habilidades, participação e oportunidades de recreação/lazer. (FLECK, 1998)

A escala sobre ambiente de trabalho abrange 25 questões. As 5 primeiras questões referem-se ao perfil sócio demográfico do participante e as perguntas seguintes são relacionadas ao ambiente de trabalho da empresa, como por exemplo, segurança e comunicação com os demais, sendo 24 questões fechadas e uma questão aberta. Este instrumento tem como objetivo identificar os fatores que afetam o ambiente de trabalho e foi criado por Bezerra (2011).

Os itens foram aferidos em uma escala em que a amplitude variou de 1 a 5 pontos, sendo esses “1- discordo totalmente”, “2- discordo parcialmente”, “3- nem concordo, nem discordo”, “4- concordo parcialmente” e “5- concordo totalmente”. Dados demográficos, como sexo, idade, escolaridade e tempo de trabalho na organização, foram inseridos na escala para complementá-la.

3.3 PROCEDIMENTOS

Os questionários foram entregues aos líderes da empresa para que pudessem distribuir para os funcionários de forma aleatória nos diversos setores como administrativo, recursos humanos, segurança e operacional. Segundo relato dos líderes, alguns participantes do setor operacional apresentaram dificuldades para responder a única questão aberta dos dois questionários, desta forma solicitaram ajuda dos líderes. Após responderem, os participantes devolveram os questionários para seus líderes para que a pesquisadora recolhesse posteriormente.

Juntamente com os questionários, foi distribuído o termo de consentimento livre esclarecido para cada participante da pesquisa. Nele continha informações, como por exemplo, o tema da pesquisa, o motivo da mesma, a escolha do trabalhador em recusar participar da pesquisa, riscos, benefícios da pesquisa, sigilo profissional, dados da pesquisadora e do comitê de ética e pesquisa CES/JF.

3.4 ANÁLISE DE DADOS

Após a coleta de dados, foi utilizado o programa estatístico SPSS (*Statistical Package for the Social Sciences*) for Windows, versão 15.0, para analisar o que foi coletado através da aplicação dos questionários. Os dados foram traduzidos em informações, sendo analisados e discutidos na pesquisa, tendo como base teórica autores que sustentaram e responderam o problema de pesquisa levantado.

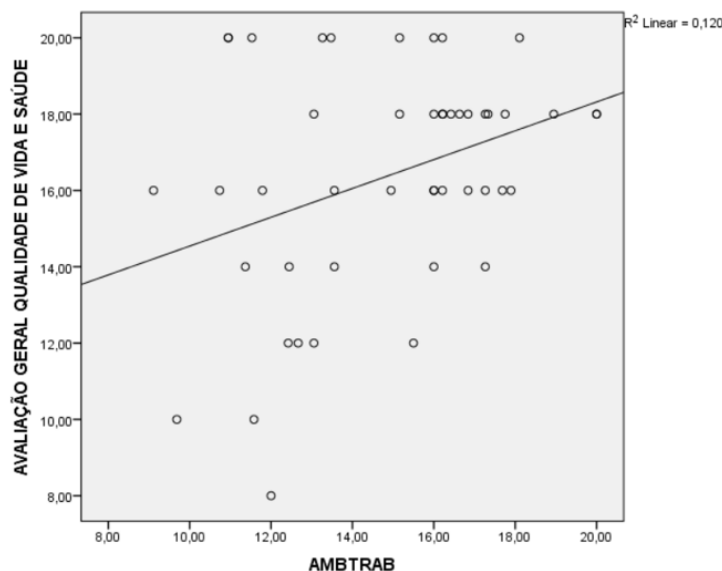
Par analisar os dados coletados foi realizado uma estatística descritiva para descrever o perfil do entrevistado, de comparação de médias (teste t e ANOVA) para verificar se há diferença significativa entre qualidade de vida e ambiente de trabalho de acordo com o perfil do entrevistado e de correlação de Pearson utilizado para verificar as relações entre qualidade de vida e ambiente de trabalho, como também, dos 4 fatores de qualidade de vida e ambiente de trabalho.

4 RESULTADOS E DISCUSSÃO

Diante dos dados apresentados e com o intuito de analisar a percepção do ambiente de trabalho e a sua relação com a qualidade de vida dos trabalhadores, alguns fatores foram correlacionados com a intenção de responder o objetivo da pesquisa proposto. Para isso, foram feitas correlações entre os domínios apresentados nos questionários aplicados.

Os resultados demonstraram relação entre qualidade de vida e saúde e ambiente de trabalho. Por meio do teste de correlação de Pearson $r = 0,346$ pode-se afirmar que houve correlação positiva entre ambiente de trabalho e qualidade (valor- $p = 0,017$), mesmo esse coeficiente denotando uma correlação fraca $r = 0,346$. Desta forma, é plausível afirmar que quanto melhor o ambiente de trabalho, maior seria a tendência de a qualidade de vida também ser melhor, tendo em vista a percepção dos participantes. O Gráfico 4 exemplifica esta correlação.

Gráfico 4 – Correlação entre ambiente de trabalho e avaliação geral da qualidade de vida e saúde.



Fonte: Arquivo pessoal, 2019.

Fornecer ambientes de trabalho que contribuam para a saúde mental dos funcionários vem sendo um tema bastante discutido nas organizações devido sua relevância. A qualidade de vida diz respeito ao bem-estar dos indivíduos em ambiente de trabalho, buscando aumentar o nível de satisfação e também o de

produtividade, o que conseqüentemente, pode gerar maior eficácia e, ao mesmo tempo, atender às necessidades básicas dos funcionários (BOM SUCESSO, 2002), corroborando com os achados deste estudo.

Os achados permitem inferir que as organizações têm percebido cada vez mais a importância do ser humano para o alcance de resultados. Pois sabe-se que a capacidade de raciocínio, de criatividade, de solucionar problemas, está presente nas pessoas e não nas máquinas. Os resultados vão de encontro com premissas de Cavassani e Biazin (2006), ao afirmarem que as empresas passam a se preocupar em oferecer um ambiente de trabalho que traga ao indivíduo: conforto, respeito, segurança e bem-estar. Sendo assim, as mesmas devem oferecer um ambiente para seus colaboradores que favoreça o uso de suas capacidades. Muitos fatores contribuem para o desenvolvimento de algum problema de saúde, por isso devem ser identificados e combatidos com ações que visem minimizar ou mesmo eliminar tais questões que afetam não apenas o trabalho realizado, mas também a vida familiar e social dos trabalhadores. (CAVASSANI; BIAZIN, 2006).

Além disso, a correlação feita entre ambiente de trabalho e saúde física (domínio I) teve como resultado $r=0,469$ e um valor- $p=0,001$. Segundo Clein, Tonello e Pessa (2014), ao identificar que os colaboradores de uma empresa estão enfrentando problemas que afetam o desenvolvimento de seu trabalho, torna-se necessário buscar formas para minimizá-los, para que não se transformem de problemas físicos para psicológicos. Neste sentido, torna-se relevante por parte da empresa, evitar pressões que inibam a capacidade de produção de seu funcionário. Ou seja, realizar exigências para o trabalhador além do que é possível suportar pode incapacitar a criatividade e rendimento profissional do mesmo, prejudicando sua saúde física.

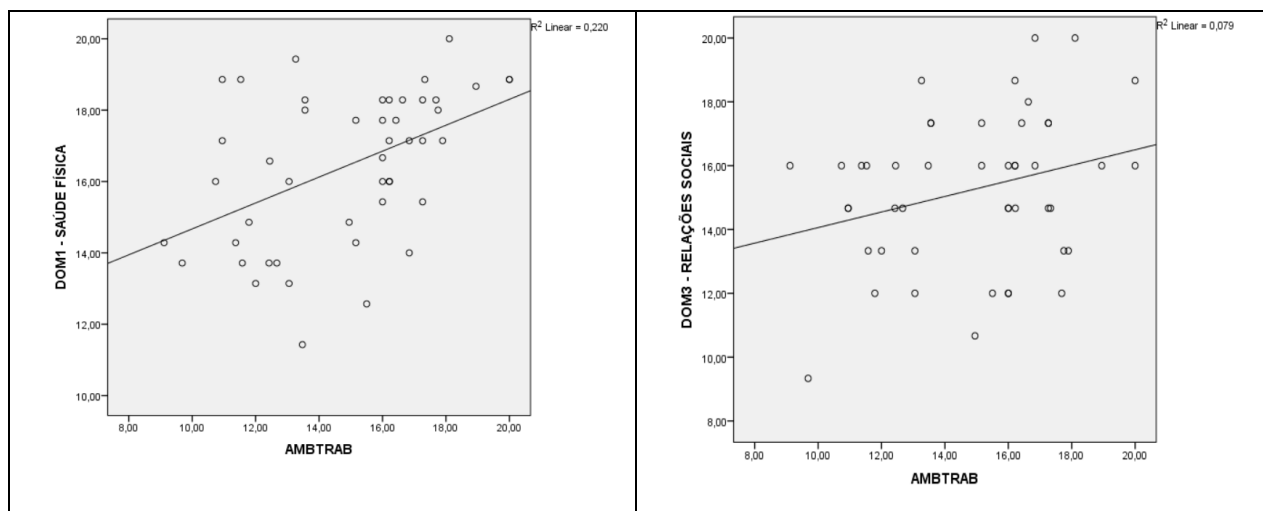
Quanto ao domínio II, “psicológico” e sua correlação com o ambiente de trabalho o valor resultante foi de $r=0,538$ sendo valor $p=0,000$. Segundo Rego, Souto e Cunha (2007, apud GAVIN; MASON, 2004); Gavin et al. (2003), os valores organizacionais humanísticos e a oportunidade de levar o trabalho com mais significado podem influenciar a autoestima, a esperança, a saúde, a felicidade e o crescimento pessoal dos colaboradores. Com isso, os indivíduos conduzem a sua existência (física, mental, emocional e espiritual) para a organização, assumem o trabalho mais como uma “vocação”, o que pode resultar em maior desempenho

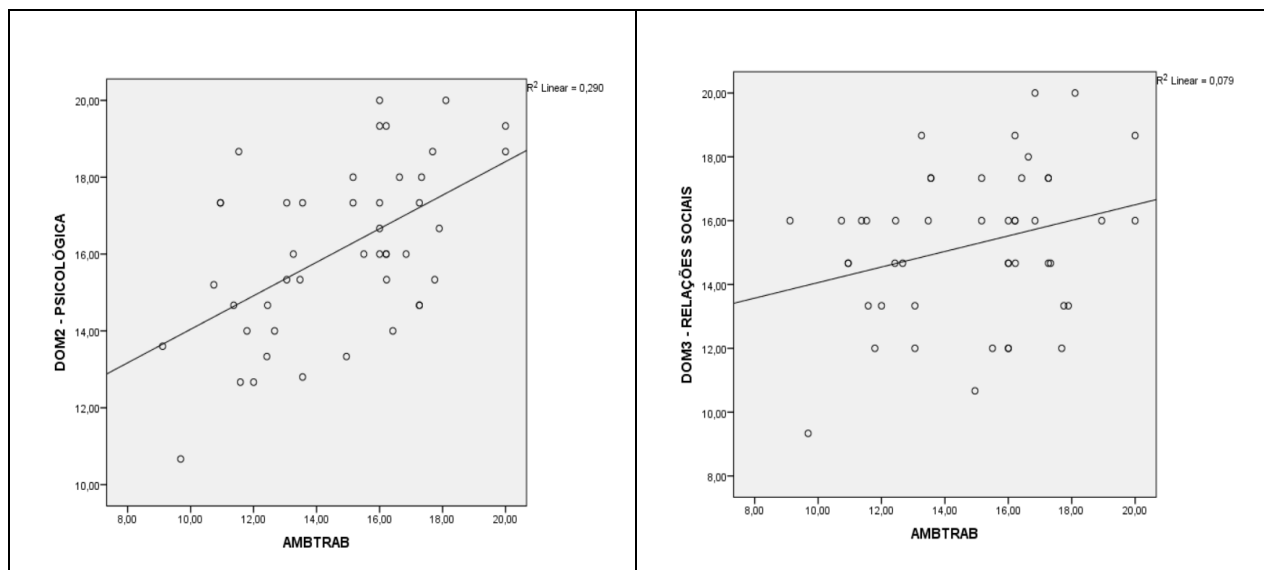
dentro das organizações. Parece razoável afirmar que os fatores relacionados à saúde psicológica do colaborador, quando influenciados de forma positiva pelos valores das organizações, contribui para que o resultado final seja satisfatório.

Houve evidências suficientes para afirmar que há correlação entre relações sociais (domínio III) e ambiente de trabalho, sendo o valor resultante $r=0,281$ e o valor $p= 0,056$. Apesar do coeficiente de correlação de Pearson, ter dado baixo foi possível afirmar com 5,6% de probabilidade de estar errada que há correlação entre relações sociais (domínio III) e ambiente de trabalho.

Por fim, houve correlação entre o ambiente de trabalho (domínio IV) e o “meio ambiente”, ($r=0,311$ e valor- $p=0,035$). Pode-se dizer que quando uma empresa disponibiliza equipamentos de segurança individual, a mesma demonstra que procura fazer com que os acidentes de trabalho sejam evitados. Neste sentido, a necessidade de se buscar qualidade de vida e melhores condições de trabalho depende do cuidado com a saúde dos colaboradores. Ao se ofertar maiores condições de segurança para que suas atividades sejam realizadas, conseqüentemente se tornará mais difícil acontecerem complicações relacionadas ao trabalho (CLEIN, TONELLO E PESSA, 2014). Depreende-se que fornecer ambiente de trabalho com segurança física e proteção, por exemplo, são fatores positivos dentro de uma organização. O Gráfico 5 abaixo refere-se aos quatro domínios apresentados e sua correlação com o ambiente de trabalho.

Gráfico 5 – Correlações entre os 4 domínios e o ambiente de trabalho





Fonte: Arquivo pessoal, 2019.

Ao se relacionar ambiente de trabalho com fatores de relacionados à qualidade de vida, pode-se observar que houve correlação significativa entre o ambiente de trabalho e fator psicologia $r=0,538$ (valor- $p=0,000$), como também do ambiente de trabalho e saúde física $r=0,469$ (valor- $p: 0,001$). Houve também uma correlação mais franca em relação ao ambiente de trabalho e meio ambiente $r=0,311$ (valor- $p:0,035$)

Através dos testes T e ANOVA pode-se dizer que não houve diferença significativa das variáveis ambiente de trabalho, qualidade de vida e seus respectivos domínios com relação a diferença de idade, o grau de escolaridade e o sexo. (valor $p > 0,10$)

No que se diz respeito à renda dos participantes, pode-se dizer que houve diferença significativa na percepção do ambiente de trabalho entre o grupo que ganha até 2 salários mínimos e o grupo que ganha entre 2 a 5 salários mínimos $t=-3,867$ (valor- $p=0,0000$). Ou seja, ambiente de trabalho é significativamente diferente para os grupos de pessoas que ganham até um salário e o grupo que ganha entre dois e cinco salários, resultando em um valor- $p=0,000$. Sendo assim, quem ganha a cima de dois salários mínimos teve uma percepção do ambiente de trabalho melhor do que aqueles que ganham até dois salários mínimos.

Cuidar da qualidade de vida no trabalho parece tratar-se de uma ação amplamente difundida como instrumento de gestão de pessoas por parte de

diversas empresas como um método para incrementar a produtividade de quem trabalha (LEITE; FERREIRA; MENDES, 2009).

Sendo assim, Carvalho, Martins et. al, (2013) relatam sobre a importância e relevância da qualidade de vida no trabalho (QVT), seja para a melhoria da qualidade de vida pessoal ou do convívio social, seja para maior satisfação e motivação do colaborador com a instituição em que trabalha e, conseqüentemente, melhora na produtividade das empresas. Abordar qualidade de vida nas organizações, na atualidade parece ser mais que um benefício para o trabalhador/colaborador, tem se tornado uma necessidade para que o trabalhador, tenha as condições necessárias para desempenhar com eficácia, suas tarefas, de modo que saiam ganhando, empregador e colaborador.

Como intervenção, depreende-se que quanto mais bem planejados forem os aspectos inerentes ao ambiente de trabalho, melhores serão as condições proporcionadas ao colaborador. Para isso devem-se levantar as particularidades e elaborar o projeto do local de trabalho, levando em consideração os aspectos ergonômicos envolvidos. Levando em consideração o contexto em que o trabalhador se encontra dentro das empresas, nota-se a importância de buscar formas de melhorar a sua qualidade de vida do trabalhador. É preciso pensar e criar alternativas no ambiente de trabalho para não sobrecarregá-lo, fazendo com que suas atividades sejam prazerosas e satisfatórias, e não apenas obrigações e orientações que precisam ser cumpridas. (CLEIN, TONELLO E PESSA (2014).

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

O objetivo deste estudo foi analisar a percepção do ambiente de trabalho e a sua relação com a qualidade de vida dos trabalhadores a partir de dois fatores: QVT e ambiente em uma empresa do Pólo Moveleiro de Ubá. Houve correlação positiva entre ambiente de trabalho e qualidade de vida; entre ambiente de trabalho e saúde física e psicológica. O fator “relações sociais” se correlacionou com o ambiente de trabalho e este se relacionou com o “meio ambiente”.

Mesmo fraca, houve correlação entre ambiente de trabalho e qualidade de vida, inferindo-se que um melhor ambiente de trabalho pode levar a uma qualidade de vida melhor, sob a percepção dos participantes. Diante da ótica dos

respondentes, deve-se levar em consideração a diferença significativa na percepção do ambiente de trabalho entre o grupo que ganha até dois salários mínimos e o grupo que ganha entre dois a cinco salários. Ou seja, a remuneração parece interferir na sua percepção do ambiente de trabalho.

Vale ressaltar que as organizações têm buscado estratégias na promoção da saúde mental e qualidade de vida com o intuito de se ter funcionários saudáveis trabalhando e contribuindo para com o crescimento da empresa. Investigar e analisar o ambiente de trabalho em que esses estão inseridos é de extrema relevância, visto que tal fator influencia na qualidade de vida pessoal e profissional do sujeito, conseqüentemente, no seu nível e qualidade de produção. Desta forma, deve-se dar ênfase a promoção de qualidade de vida dos trabalhadores da mesma forma que se atentam as demandas de produção da empresa.

Este estudo contribuiu para a compreensão entre a correlação de diversos fatores, como por exemplo, da qualidade de vida e seus domínios (físico, psicológico, relações sociais e ambiente de trabalho) na percepção dos trabalhadores. Pode-se pensar em pesquisas futuras no sentido de estender a pesquisa para diversas empresas do mesmo ramo e/ou ramos diferentes. Os instrumentos utilizados mostraram-se de fácil aplicação, podendo ser utilizados quando houver necessidade de avaliar a qualidade de vida e o ambiente de trabalho na percepção dos colaboradores de uma empresa.

Uma das limitações do estudo foi a amostra reduzida, não se obteve a adesão de 50% de respondentes. Foi possível conseguir o registro da percepção apenas parcial, não atingindo metade do estimado. A amostra reduzida pode gerar um viés de resposta permitindo inferir que, possivelmente, quem optou por responder os questionários de forma voluntária, talvez tivessem uma maior qualidade de vida.

Outra limitação apresentada deveu-se ao fato de que o segundo questionário aplicado, que investigou o ambiente de trabalho, não se tratar de uma escala validada (BEZERRA, 2011). Optou-se pela escala porque os itens remetiam ao ambiente de trabalho e, como sondagem inicial, permitiam verificar relações com fatores de QVT. Sugere-se para pesquisas futuras investigações com escalas validadas.

No que se refere ao procedimento da pesquisa, o fato dos líderes terem passado os questionários para os trabalhadores da empresa pode ter gerado um certo desconforto fazendo com que alguns se recusassem a respondê-lo. Por outro lado, os que responderam, é possível que as respostas tenham sido influenciadas fazendo com que os colaboradores marcassem as questões de forma positiva em relação a sua qualidade de vida e ao ambiente da empresa.

Por fim, vale ressaltar que o objetivo da pesquisa foi atingido devido ao fato dos domínios do questionário de qualidade de vida (domínio físico, psicológico, relações sociais e meio ambiente) terem apresentado correlações com ambiente de trabalho. Além disso, tal fato pode servir como um estímulo para novas pesquisas em diferentes contextos e segmentos organizacionais, e, conseqüentemente a futuros estudos.

REFERÊNCIAS

BEZERRA, Aline de Souza. **Clima Organizacional**: Fatores que influenciam na empresa XYZ. 2011. Trabalho de conclusão de curso (Graduação em Administração). Universidade Federal do Piauí, Piauí, 2011.

BOM SUCESSO, Edina de Paula. **Relações interpessoais e qualidade de vida no trabalho**. Rio de Janeiro: Qualitymark, 2002. Disponível em: <https://www.foar.unesp.br/Home/projetoviverbem/relacoes-interpessoais-e-qualidade-de-vida-no-trabalho.pdf>. Acesso em: 19 outubro. 2019.

CARVALHO, Jéssica Faria; MARTINS, Érica Preto Tamaio; LÚCIO, Laurenny; PAPANDRÉA, Pedro José. **Qualidade de vida no trabalho e fatores motivacionais dos colaboradores nas organizações**. Educação em Foco, nº 7, p. 21-31. 2013. Disponível em: http://portal.unisepe.com.br/unifia/wp-content/uploads/sites/10001/2018/06/8qualidade_motivacao.pdf Acesso em: 19 de outubro. 2019.

CAVASSANI, Amarildo Pereira; CAVASSANI, Edlene Barbieri; BIAZIN, Celestina Crocetta. **Qualidade de vida no trabalho**: fatores que influenciam as organizações. XIII SIMPEP – Bauru, SP, Brasil, 06 a 08 de novembro de 2006. Disponível em: http://www.simpep.feb.unesp.br/anais/anais_13/artigos/784.pdf. Acesso em: 19 de outubro. 2019.

CLEIN, Claudelir; TONELLO, Renato; PESSA, Sergio Luiz Ribas. **Influência do ambiente de trabalho na saúde física e emocional do trabalhador**: Estudo ergonômico em uma fábrica de máquinas industriais. Rev. ADMpg., Gestão Estratégica, Ponta Grossa, vol. 7, nº 1. p. 53-59 2014. Disponível em:

http://www.admpg.com.br/revista2014_1/Artigos/Artigo%206%20%20v.7%20n.1%20on%20line.pdf. Acesso em: 19 de outubro. 2019.

FLECK, Marcelo Pio de Almeida. **Programa de Saúde Mental, Organização Mundial da Saúde Genebra**. Universidade Federal do Rio Grande do Sul – Porto Alegre, Brasil, 1998. Disponível em: <https://www.ufrgs.br/qualidep/qualidade-de-vida/projeto-whoqol-bref>. Acesso em 22 de junho. 2019.

LEITE, José Vieira; FERREIRA, Mário César; MENDES, Ana Magnólia. **Mudando a Gestão da Qualidade de Vida no Trabalho**. Rev. Psicol., Organ.Trab., Florianópolis, vol. 9, nº 2. p. 109-123. 2009. Disponível em: http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1984-66572009000200010. Acesso em: 08 de setembro. 2019

LUZ, Ricardo. **Gestão do clima organizacional**. Rio de Janeiro: Qualitymark, 2003.

OLIVEIRA, Daniele; CARVALHO, Roberto José; ROSA, Adriano Carlos Moraes. **Clima Organizacional: Fator de Satisfação no Trabalho e Resultados Eficazes na Organização**. Simpósio de Excelência em Gestão de Pessoas e Tecnologia, 2012. Disponível em: <https://www.aedb.br/seget/arquivos/artigos12/37116504.pdf>. Acesso em: 15 de setembro. 2019

OLIVEIRA, Ericka Gama Barbosa. **Ambientes de trabalho patologizantes: Seus líderes e efeitos desta liderança sobre sua equipe**. XI Congresso Nacional de Excelência em Gestão, Rio de Janeiro, 2015. Disponível em: http://www.inovarse.org/sites/default/files/T_15_016M.pdf. Acesso em: 19 de outubro. 2019

ORGANIZAÇÃO MUNDIAL DA SAÚDE - OMS. **Ambientes de trabalho saudáveis: um modelo para ação**. Tradução. Brasília: SESI-DN, 2010. 26 p. Disponível em: https://www.who.int/occupational_health/ambientes_de_trabalho.pdf. Acesso em: 20 de setembro. 2019

ORGANIZAÇÃO MUNDIAL DA SAÚDE – OMS. **Programa de saúde mental – Organização Mundial da Saúde Genebra**, 1998. Traduzido por Dr. Marcelo Pio de Almeida Fleck, professor titular departamento de Psiquiatria e Medicina Legal Universidade Federal do Rio Grande do Sul Porto Alegre – RS – Brasil. Disponível em: <https://www.ufrgs.br/qualidep/qualidade-de-vida/projeto-whoqol-bref>. Acesso em: 20 de setembro. 2019

PILATTI, Luiz Alberto; BEJARANO, Viviane Carvalho. **Gestão da Qualidade de Vida na Empresa**. Campinas: IPES Editorial, 2005. Disponível em: <file:///C:/Users/55329/Downloads/Gestaodaqualidadedevidanaempresa.pdf>. Acesso em: 22 de outubro. 2019

REGO, Arménio; SOUTO, Solange; CUNHA, Miguel Pina. **Espiritualidade nas organizações, positividade e desempenho**. Comportamento organizacional e gestão, vol. 13, nº 1. p. 7-36. 2007. Disponível em

http://www.scielo.mec.pt/scielo.php?script=sci_abstract&pid=S0872-96622007000100002&lng=pt&nrm=iso. Acesso em: 22 de outubro. 2019