

Percepção de qualidade de vida no trabalho e sua relação com a presença de sintomas de estresse.

Linda Dodd Dantas Bonifácio ¹ lindadodd@hotmail.com	Lucia Santana de Freitas ² luciasf@ch.ufcg.edu.br	Gilberto da Silva Matos ³ gsmatos@ime.usp.br
1. Graduada em administração pela Universidade Federal de Campina Grande (UFCG)	2. Profª Adjunto do Curso de Administração da Universidade Federal de Campina Grande (UFCG)	3. Doutorando em estatística pela Universidade de São Paulo Profª. Assistente da Unidade Acadêmica de Matemática e Estatística da UFCG

RESUMO

As constantes e bruscas modificações ocorridas no ambiente de trabalho têm pressionados os indivíduos a um crescente processo de adaptação, o que tem levado a fortes implicações sobre sua saúde e sua qualidade de vida no trabalho. Neste sentido, o presente trabalho teve como objetivo verificar se existe relação entre a percepção de qualidade de vida no trabalho (QVT) e a presença de sintomas de estresse, bem como, conhecer como se configura esta relação. Os dados para a contrastação empírica foram colhidos em uma empresa pública: Companhia de água e Esgoto do Estado, através de uma amostra de 96 pessoas, representando 36% dos trabalhadores. A base teórica utilizada para identificar a percepção de qualidade de vida no trabalho foi uma adaptação do modelo de Fernandes (1996) e para a identificação da presença de sintomas de estresse utilizou-se integralmente o modelo proposto por LIPP (2000), os dados foram tratados pelo programa estatístico SPSS (Statistical Package for Social Science). Os resultados da pesquisa mostram que existe uma relação inversamente proporcional entre a percepção de QVT e a presença de sintomas de estresse, ou seja, quanto mais positiva for a percepção do indivíduo acerca de sua qualidade de vida no trabalho, menor será a presença de sintomas de estresse nesse indivíduo.

Palavras-Chave: QVT, estresse.

1. INTRODUÇÃO

A estreita relação do homem com o trabalho, ao longo da história, tem implicado diretamente nas diferentes formas de organização da sociedade, de modo que, independente do contexto técnico-econômico e sócio-político vigente o trabalho tem sido o meio a través do qual o homem constrói sua vida e seu ambiente.

Neste sentido, o papel do trabalhador na construção da sociedade tem sido relevante ao longo do tempo, entretanto, as diferentes formas de trabalho e seus respectivos níveis de exigências têm-se modificado constantemente, principalmente, no contexto atual.

No referido contexto, as organizações estão imersas em um ambiente caracterizado por rápidas mudanças, turbulência e incerteza, onde a sobrevivência e competitividade organizacional estão diretamente relacionadas com as potencialidades e capacidades das pessoas e suas condições de trabalho. Entretanto, para que a contribuição humana venha ser efetiva, faz-se necessário que, por um lado, as pessoas estejam preparadas para tanto, e, por outro lado, estejam dispostas a contribuir.

Neste sentido, torna-se imprescindível a existência de um ambiente de trabalho propício ao desenvolvimento dos indivíduos e, conseqüentemente, da organização, o que requer dos gestores uma ampla visão e consideração de um variado número de elementos subjacentes e específicos de cada contexto organizacional. Deste modo, cabe ressaltar a importância de se oferecer um ambiente organizacional que proporcione uma maior qualidade de vida no trabalho (QVT) e que venha a reduzir as fontes de pressão e presença de elementos desencadeadores de estresse ocupacional.

A crescente preocupação com a qualidade de vida no trabalho (QVT) tem levado os pesquisadores a extrapolar o interior das organizações e trabalharem a questão desde uma perspectiva global. Pois a QVT está intimamente relacionada, entre outros fatores, com a importância que o trabalho vem ocupando em diversos planos, em especial, no plano psicológico.

Por outro lado, a deterioração da QVT decorrente das novas configurações organizacionais, do ritmo frenético de mudanças, das rupturas e novidades do mundo moderno, aliados à crescente sobrecarga de trabalho, ausência de perspectiva quanto a uma estabilidade, tem exercido fortes pressões sobre a personalidade do indivíduo obrigando-o a um processo contínuo de adaptação causando sentimentos de apreensão, ansiedade crônica e estresse.

Desta maneira, considerando a relevância de um ambiente organizacional que proporcione uma melhor QVT e a redução da presença de agentes estressores, torna-se necessário a realização de estudos que contemplem essas duas variáveis de maneira conjunta, uma vez que, em grande parte da literatura, ambas são tratadas individualmente. Portanto, o presente trabalho teve como objetivo verificar se existe relação entre a percepção de qualidade de vida no trabalho (QVT) e a presença de sintomas de estresse, bem como, conhecer como se configura esta relação.

2. FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA

2.1. QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO

As preocupações com o bem estar das pessoas no trabalho sempre existiram desde a Antigüidade. Porém, os primeiros estudos centrados nos aspectos sobre QVT foram realizados na década de trinta com a Teoria das Relações Humanas, em contraposição as condições desumanas proporcionadas pelo uso dos métodos de racionalização do trabalho propostos principalmente pelo Taylorismo. Desde modo, variáveis como a motivação, o moral, a liderança democrática, o treinamento, a participação, entre outras, se apresentam como dimensões da qualidade de vida no trabalho (VIEIRA, 1996).

Entretanto, foi no ano de 1950 que Eric Trist e colaboradores (apud FERNANDES, 1996), desenvolveram uma série de estudos que deram origem a uma abordagem sócio-técnica em relação à organização do trabalho, tendo como base a satisfação do indivíduo no trabalho e em relação a este, sendo considerado como um dos primeiros estudos sistematizados sobre QVT. A partir da década de 60 a qualidade de vida no trabalho tomou impulso dado ao aumento da conscientização dos trabalhadores e o incremento das responsabilidades sociais das empresas, levando ao aparecimento dos primeiros modelos de QVT na década de 70, entre eles, WALTON (1973), HACKMAN & OLDHAM (1975) e WESTLEY (1979).

O modelo proposto por WALTON (1973), tem sido considerado como um clássico na literatura sobre que QVT, dada à amplitude das categorias adotadas, o grande número de pesquisa que o utilizam como referencial teórico e por servir de base para outros modelos de QVT. As categorias contempladas no modelo deste autor são: compensação justa e adequada, condições de trabalho, uso e desenvolvimento de capacidades, oportunidade de crescimento e segurança, integração social na organização, constitucionalismo, trabalho e espaço total de vida e relevância social da vida no trabalho.

Em relação ao modelo de HACKMAN & OLDHAM (1975), fundamenta-se nas características objetivas do trabalho, priorizando as seguintes categorias: dimensões da tarefa, estados psicológicos críticos e resultados pessoais e de trabalho. Entretanto, no modelo proposto por WESTLEY (1979), a QVT é avaliada por quatro indicadores: econômico, político, psicológico e sociológico.

A partir dos anos 80, destacam-se os modelos de WERTHER & DAVIS (1983), que tem como preocupação central a natureza do cargo, tendo em vista que esta afeta diretamente a QVT, portanto, os autores tratam dos aspectos que influenciam o projeto de cargos e que se relacionam com a QVT, tais como: nível organizacional, nível ambiental e nível comportamental. Para HUSE & CUMMINGS (1985) os aspectos considerados no modelo proposto por estes autores são: participação do trabalhador, projeto do cargo, melhoria no ambiente de trabalho e inovação no sistema de recompensa. As implicações do programa de QVT afetam positivamente a comunicação e a coordenação que são condições preliminares para uma melhor produtividade (HUSE & CUMMINGS, 1985), a QVT pode aprimorar a capacidade das pessoas levando a uma melhoria do seu desempenho, motivação e capacidade tornam-se pré-requisitos para uma maior produtividade (CARVALHO, 1998).

Os vários modelos teóricos sobre QVT propostos pelos diversos autores, ao longo do tempo, vêm sendo reformulados e combinados de forma a adaptar-se aos novos contextos, uma vez que, a percepção das dimensões da QVT pode apresentar-se de maneira diferente para os indivíduos e para as organizações. Neste sentido, baseado nos trabalhos de WALTON (1973) e WESTLEY (1979), destaca-se o modelo proposto por FERNANDES (1996), intitulada “Auditoria Operacional de Recursos Humanos para a Melhoria da QVT”. A autora contempla a QVT desde uma perspectiva dinâmica e contingencial, justificada pela necessidade de adaptação dos programas de QVT aos diferentes contextos organizacionais. Desde modo, as dimensões tratadas pela autora em seu modelo são: condições de trabalho, saúde, moral, compensação, participação, comunicação, imagem da empresa, relação chefe, organização do trabalho.

A discussão sobre QVT é algo que perpassa os limites da academia, organizações e nações, o que tem sido crescente a realização de fóruns nacionais e internacionais para ampliar o debate sobre o tema, assim como, tem sido crescente o número de pesquisas que

tratam da QVT como ponto central, tais como: TOLFO & PICCINI (1998), PAIVA (1999), OLIVEIRA (1999), OLIVEIRA & MORAIS (2002); BRIGHENTI *et al* (2002), entre outros.

2.2 ESTRESSE

Tomando como referência o atual paradigma tecno-econômico alicerçado na informação e conhecimento, o indivíduo passa a ser o recurso mais importante a disposição das organizações, visto que, é o detentor dos ativos intangíveis que vão alavancar e garantir a sobrevivência e competitividade organizacional diante das novas demandas ambientais.

Entretanto, se por um lado cresce a importância do papel que o ser humano exerce dentro das organizações, por outro lado, também aumenta a complexidade do trabalho e suas múltiplas relações. Neste sentido, além das habituais responsabilidades ocupacionais, há uma necessidade constante de o indivíduo manter-se atualizado, antecipar-se a novas situações, assumir um volume maior de trabalho, usar tecnologias cada vez mais avançadas, entre outros. Tal situação aliada à necessidade de segurança social, manutenção da família, exigências sociais e culturais tem levado os indivíduos a novos desafios, que muitas vezes, superam seus limites adaptativos levando-o a uma situação de estresse.

Diante deste contexto, tem sido crescente o interesse de pesquisadores em estudar o estresse ocupacional, principalmente nas últimas décadas¹. A literatura sobre estresse vem sendo desenvolvida desde várias abordagens teóricas, são inúmeros os conceitos de estresse encontrados, como mostra a tabela a seguir.

Conceito	Autor
Conjunto de reações que um organismo desenvolve ao ser submetido a uma situação que exige esforço para adaptação.	HANS SELYE, 1974
Processo químico natural do ser humano, fruto de agentes estressores presentes em qualquer lugar.	MORAES & KILIMINIK, 1994
Relação particular entre uma pessoa, seu ambiente e as circunstâncias as quais está submetida, que é avaliada como ameaça ou algo que exige dela mais que suas próprias habilidades ou recursos e põe em perigo o seu bem-estar.	FRANÇA & RODRIGUES, 1997
Estado intermediário entre a saúde e a doença, durante o qual o corpo luta contra os agentes causadores de doença.	SANTOS, 1999
Reação complexa e global do organismo, envolvendo componentes físicos, psicológicos, mentais e hormonais, que se desenvolve em etapas ou fases.	LIPP, 2000

Tabela 1: Conceitos de estresse

Fonte: Elaboração própria.

Segundo TAMAYO *et al* (2002), o estresse vem sendo estudado desde várias abordagens teóricas, as quais se destacam quatro: Na primeira abordagem, o estresse apresenta-se como uma variável independente, ou seja, como um estímulo externo, cujos estudos tratam de identificar e classificar os elementos estressores organizacionais Segundo CARTWRITHT & COOPER (1997), as principais fontes de estresse no trabalho são: os

fatores intrínsecos ao trabalho, os papéis organizacionais, as relações de trabalho, o desenvolvimento da carreira, fatores organizacionais, interação trabalho-família.

Na segunda abordagem, o estresse apresenta-se como uma variável dependente, ou seja, uma resposta a um estímulo perturbador, tais estudos tem permitido a identificação e classificação de numerosas conseqüências do estresse, destacando o papel das emoções no trabalho (LAZARUS, 1995; PAYNER & COPER, 2001).

Uma terceira abordagem trata do estresse como uma variável interveniente, numa perspectiva interacionista, ou seja, enfatiza a forma como os indivíduos percebem e reagem às situações. O estresse passa ser delimitado a partir das exigências do ambiente de trabalho e o nível de controle.

Por último, a abordagem que trata o estresse como um processo dinâmico, focalizando as transações que ocorrem entre os trabalhadores e seu ambiente de trabalho, principalmente nas diferentes formas de enfrentamento do estresse. Uma vez que cada indivíduo percebe e reage de maneira diferente a situações estressantes.

O estresse em si não é considerado uma doença, mas poderá se transformar em um potencial desencadeador de doenças. Cada indivíduo avalia de maneira diferente o estresse. Esse processo de avaliação vem influenciado por fatores individuais (compromissos, crenças) e por fatores ambientais (novidade da situação, possibilidade de prever o acontecimento, duração do episódio estressante, ambigüidade, etc).

Segundo LIPP (2000), o indivíduo pode apresentar sintomas de estresse que o coloca em quatro fases evolutivas: Alerta, resistência, exaustão e quase-exaustão. Na fase de **alerta** o indivíduo para se proteger do perigo percebido entra em estado de alerta dando prioridade aos órgãos de defesa, ataque ou fuga. As principais reações corporais são: aumento da glicose, dos glóbulos vermelhos e brancos, dilatação dos brônquios e da pupila, ansiedade. Quando o indivíduo elimina ou aprende a lidar com o estímulo estressor o organismo volta a situação de equilíbrio interno, caso contrário, ocorrerá uma evolução para as fases seguintes do estresse.

A fase de **resistência**, conhecida como intermediária, persiste o desgaste do estado de alerta. O organismo continua buscando ajustar-se a situação estressante, mobilizando energia, o que traz algumas conseqüências como: aumento do córtex da supra-renal, atrofia de algumas estruturas relacionadas às células sanguíneas, ulceração do aparelho digestivo, irritabilidade, insônia, mudança de humor, diminuição do desejo sexual, entre outros.

Na fase de **quase-exaustão**, com a persistência em frequência e intensidade dos fatores estressantes e o indivíduo não conseguindo adaptar-se ou resistir aos elementos estressores, leva a um a quebra da resistência e a um processo de adoecimento, iniciando pelos órgãos com maior vulnerabilidade genética ou adquirida, passando a exibir sinais de deterioração. Caso não haja a remoção dos fatores estressores ou pelo uso de estratégias de enfrentamento o estresse poderá evoluir para a fase final.

Na fase de **exaustão**, o indivíduo se encontra esgotado, há uma queda na imunidade e o surgimento da maioria das doenças. Nesta fase, pode-se perceber algumas conseqüências como: falha nos mecanismos de adaptação, esgotamento por sobrecarga fisiológica e morte do organismo.

Diante do exposto, torna-se imprescindível que as organizações conheçam os elementos estressores inerentes as suas atividades, assim como o nível de estresse em que estão submetidos seus trabalhadores. Tais informações serviram de base para o estabelecimento de estratégias de combate a estresse, tanto em nível individual quanto organizacional, de forma que, propicie um ambiente de trabalho digno capaz de melhorar a qualidade de vida do trabalhador e reduzir sua exposição a doenças ocupacionais.

3. METODOLOGIA

Por suas características, este estudo é de natureza exploratória (VERGARA, 2000), tendo em vista os objetivos de, a partir do conhecimento sobre a percepção dos empregados sobre a QVT e da identificação da presença de sintomas de estresse ocupacional, verificar uma possível relação existente entre essas duas variáveis.

O ambiente da pesquisa foi uma empresa pública Companhia de água e Esgoto do Estado, Seção da Segunda maior cidade do estado. Na Seção estudada a empresa conta com 302 empregados sendo que 45 deles ocupam cargos de chefia. A amostra escolhida aleatoriamente foi de 93 empregados que representam 36% do universo, dos quais 34 pessoas pesquisadas ocupam cargos de chefia (75% dos chefes) e 59 pessoas pesquisadas não ocupam cargos de chefia (23% dos não chefes).

As informações foram obtidas através de aplicação de dois tipos de questionários. O primeiro questionário destinado a verificar a percepção da QVT tomou como base o modelo proposto por FERNANDES (1996): “Auditoria Operacional de RH para a Melhoria da Qualidade de Vida”, onde foram considerados nove blocos, cada um contendo quatro variáveis, excetuando-se o primeiro bloco, que contemplava apenas uma variável. Os blocos tratavam de verificar os aspectos relacionados à: 1. Posicionamento pessoal; 2. Condições de trabalho; 3. Saúde; 4. Moral; 5. Compensação; 6. Participação; 7. Imagem da empresa; 8. Relação chefia-subordinado; 9. Organização do trabalho. As repostas observadas para cada uma das variáveis contidas neste questionário foram codificadas segundo a escala do tipo Likert (escores de 1 a 5) e para proceder à análise estatística dos dados optou-se por considerar as médias das respostas associadas à cada um dos blocos de variáveis. Deste modo, considerou-se que médias situadas entre 1 e 2,5 (inclusive) representam uma percepção de QVT insatisfatória, médias situadas entre 2,5 e 3,5 (inclusive) indicam QVT neutra e entre 3,5 e 5 (inclusive) satisfatória.

O segundo questionário, destinado a identificar a presença (ou não-presença) de sintomas de estresse, baseou-se integralmente no modelo proposto por LIPP (2000): “Inventário de Sintomas de Stress para Adultos”ⁱⁱⁱ (ver também Seção 2.2).

Os dois questionários foram acompanhados de um bloco de perguntas onde se buscou identificar o perfil sócio-econômico dos empregados. Para tratamento e análise dos dados utilizou-se o programa estatístico SPSS (Statistical Package for Social Science).

4. APRESENTAÇÃO E ANÁLISE DOS DADOS

Os dados referentes ao **perfil sócio-econômico** dos pesquisados apresentaram os seguintes resultados: Quanto ao **sexo**: 70% masculino e 30% feminino; Quanto ao **estado civil**: 60% são casados, 24% são solteiros, 16% outros; Quanto à **faixa etária**: 70% estão entre 35 à 54 anos, 13% acima de 55 anos e 17% tem menos de 34 anos; Quanto a **escolaridade**: 45% possuem 2º grau completo; 32% curso superior; 17% possuem 1º grau

completo, 4% possuem o 1º grau incompleto e 2% curso de pós-graduação; Quanto ao **nível salarial**: 34% recebem entre 1 a 4 salários mínimo, 34% entre 4 a 7 salários mínimo, 16% recebem entre 7 a 10 salários mínimo, 7% recebem 1 salário mínimo, 5% acima de 10 salários mínimo e 4% não responderam; Quanto ao **tempo de serviço** na empresa: 47% tem acima de 21 anos, 22% entre 16 a 21 anos, 10% tem menos de 1 ano, 9% tem entre 1 a 6 anos, 8% entre 6 a 16 anos e 4% não responderam.

Quanto à análise dos dados referente à **percepção dos empregados sobre QVT**, considerou-se inicialmente, para cada indivíduo pesquisado, o cálculo de respostas médias correspondentes a cada um dos nove blocos de variáveis descritos na Seção 3. Em seguida, calculou-se o percentual de indivíduos em cada categoria de resposta sobre a percepção do QVT, considerando-se para isto as respostas médias dos indivíduos por bloco e a categorização de médias descrita na Seção 3. Estes percentuais são apresentados na Tabela 2, onde percentuais segundo o cargo de chefia e não-chefia também podem ser vistos.

Percepção de QVT(%)	Categoria	1.Posicion.Pessoal	2.Cond Trabalho	3. Saúde	4. Moral	5.Compen-sação	6.Partici-pação	7 Imagem	.8.Relação Chefe/sub	9.Organi.Trabalho
Bastante Insatisfeito	Chefe	6	6	6	7	6	18	5	15	13
	Não Chefe	5	5	8	7	5	15	7	13	13
	TOTAL	5	5	7	6	5	16	6	14	13
Insatisfeito	Chefe	12	12	15	13	9	12	10	15	13
	Não Chefe	20	10	12	12	8	20	18	18	20
	TOTAL	17	11	13	12	9	17	15	17	17
Neutro	Chefe	23	20	12	20	23	35	15	18	24
	Não Chefe	15	20	10	21	23	32	15	22	22
	TOTAL	18	20	13	21	23	33	14	20	22
Satisfeito	Chefe	36	44	32	45	44	23	38	32	35
	Não Chefe	48	50	33	43	43	23	38	33	32
	TOTAL	44	48	33	44	44	23	39	33	33
Bastante Satisfeito	Chefe	23	18	32	15	18	9	30	20	13
	Não Chefe	10	12	30	15	19	7	22	12	10
	TOTAL	15	14	31	15	18	8	25	15	11
Sem Resposta	Chefe	0	0	3	0	0	3	2	0	2
	Não Chefe	2	3	3	2	2	3	0	2	3
	TOTAL	1	2	3	2	1	3	1	1	4
Total Geral (%)		100	100	100	100	100	100	100	100	100

Tabela 2: Percepção de qualidade de vida no trabalho.

Fonte: Elaboração Própria.

Para uma análise mais geral sobre a percepção da QVT por todos os indivíduos entrevistados, considerou-se o cálculo de um **índice geral de percepção da QVT** o qual foi obtido a partir da média das respostas médias (descritas na Seção 3) associadas aos 93

entrevistados. O **índice geral encontrado foi de 3,41**, com desvio padrão de 0,8954. É importante ressaltar que este índice também foi calculado segundo as categorias de pesquisados chefes e não-chefes. Os resultados assim obtidos dão indícios de igualdade entre as percepções médias de empregados chefes e não-chefes (**Chefias = 3,39** com desvio padrão de 0,6883 e **não chefes = 3,42** com desvio padrão de 0,9992).

Tomando como referência os intervalos propostos para avaliar os resultados da escala utilizada, conforme discriminada na metodologia (Seção 3), chegamos aos seguintes resultados: **11%** dos pesquisados estão no intervalo de 1 a 2,5 (inclusive) representando uma percepção de **QVT insatisfatória**; **45%** dos pesquisados estão no intervalo de 2,5 a 3,5 (inclusive) que indicam uma percepção de **QVT neutra** e **44%** entre 3,5 e 5 (inclusive) representando uma percepção **satisfatória**.

Por último, considerando o índice geral de QVT encontrado de **3,41** podemos verificar que este índice se encontra no intervalo de percepção **neutra** (2,5 a 3,5 inclusive). Entretanto, cabe ressaltar que este índice apresenta um intervalo de confiança de 0,8954 para mais ou para menos. Neste sentido, o índice geral de QVT está muito próximo do intervalo 3,5 a 5 inclusive o qual representa a percepção satisfatória sobre QVT por parte dos entrevistados. É importante ressaltar, ainda, que 89% dos pesquisados apresentam médias individuais próximas do índice geral (45% no intervalo de 2,5 a 3,5 e 44% no intervalo de 3,5 a 5).

Quanto à avaliação da presença de sintoma de estresse, observa-se que: 20% dos pesquisados apresentam tais sintomas, sendo que destes 32% são ocupantes de cargos de chefias e 68% não ocupantes de cargos de chefia. Tais pessoas se encontram em três fases distintas de estresse: 78% na fase de resistência, 11% na fase de exaustão e 11% na fase de quase-exaustão. De acordo com os dados, nenhuma das pessoas com estresse se encontra na fase inicial de alerta. Sendo assim, uma análise sobre o nível de agravamento do estresse foi realizada e o seguinte resultado foi obtido: 63% não apresentam agravamento e 37% apresentam agravamento, ou seja, mudança para uma fase mais adiantada do estresse. Quanto ao tipo de sintomas de estresse apresentado observou-se que: 68% apresentam sintomas físicos, 21% sintomas psicológicos e 11% apresentam dupla tendência (físico e psicológico).

Tratando-se de verificar uma possível relação entre a percepção de QVT e a presença de sintomas de estresse (1: se o indivíduo apresenta sintoma de estresse e 0: caso contrário) um teste Qui-quadrado foi aplicado. A partir do Quadro 3 observa-se que o nível descritivo do teste (p-valor) igual a 1,5% fornece evidência contra a hipótese de não relação entre QVT e Estresse, ou seja, pode-se concluir sobre a existência de relação entre percepção de QVT e presença de sintomas de estresse.

	VALOR	df	%
Qui-quadrado	8,405	2	1,5*
Rateio	8,994	2	1,1

Tabela 3: Teste qui-quadrado.

*Significativo ao nível de significância de 1,5% em diante.

Para entender melhor como se configura a relação entre a percepção de QVT e a presença de sintomas de estresse uma análise de regressão logística foi realizada. Esta análise

revelou que: quanto maior a percepção da QVT por parte dos funcionários menor será a possibilidade da presença de sintomas de estresse.

A conclusão acima é obtida a partir do tabela 4 onde observamos a significância estatística da variável QVT sobre a presença de estresse através do baixo valor do nível de significância (Sig.). Podemos observar, ainda, que a chance de um indivíduo qualquer apresentar sintoma de estresse diminui em torno de 83% na medida em que o nível de percepção de QVT aumenta ($(1 - \text{Exp (B)}) * 100$).

Coefficientes de Regressão	B	S.E.	Wald	df	Sig.	Exp (B)
QVT	-1,764	0,522	11,416	1	0,001*	0,171
Constante	4,181	1,581	6,992	1	0,008	65,448

Tabela 4: Resultados da regressão logística.

* Teste significativo para níveis de significância maiores ou iguais a 0,001.

5. CONSIDERAÇÕES FINAIS

Os resultados desta pesquisa mostram que existe uma relação inversamente proporcional entre a percepção de QVT e a presença de sintomas de estresse, ou seja, quanto mais positiva for a percepção do indivíduo sobre sua qualidade de vida no trabalho menor será a chance de apresentar sintomas de estresse.

Uma vez confirmada tal relação para o caso estudado, este trabalho traz algumas contribuições: Do ponto de vista teórico, amplia o debate sobre estresse e QVT, principalmente a inter-relação existente entre essas duas variáveis, de forma que futuras investigações devem considerar a relevância dessa relação e trabalhar essas duas variáveis conjuntamente, ou seja, que nos modelos propostos para estudos de QVT se contemplem elementos relacionados ao estresse e vice-versa. Do ponto de vista prático, esta pesquisa se apresenta como uma importante fonte de informação para a elaboração e reestruturação das políticas e estratégias da área de gestão de pessoas.

Entretanto, cabe ressaltar algumas limitações do trabalho, por ser um estudo de caso, não podemos generalizar os resultados, porém novos casos devem ser trabalhados em futuras pesquisas. O estudo também poderá ser ampliado ao incluir na análise outras variáveis tais como: clima organizacional e satisfação no trabalho. Futuros trabalhos poderão envolver ainda a análise dos dados sob o enfoque da Teoria da Resposta ao Item. Este enfoque apresenta-se como uma alternativa sobre a análise de dados cujo interesse é o estudo de variáveis não-observáveis, tais como: QVT e Estresse. Esta abordagem permite, por exemplo, a comparação entre grupos de indivíduos numa escala de medida interpretável (Andrade et. all., 2000).

6. REFERÊNCIAS

ANDRADE, D. F.; TAVARES, H. R. & VALLE, R. C. (2000). Teoria da Resposta ao Item: Conceitos e Aplicações. 14^o SINAPE: Caxambú, MG.

BEEHR, T. A. Psychological stress in the workplace. London: Routledge, 1999.

BRIEF, A.P., BURKE, M. J., GEORGE, J .M., ROBINSON, B. & WEBSTER, J. Should negative affectivity remain an unmeasured variable in the study of job stress. *Journal of Applied Psychology*, V.73 p.193-198, 1988.

BRIGHENTI, C. G. SILVA, A.B. E FERNANDES, C.B. Qualidade de vida no trabalho; um estudo dos fatores e dimensões presentes e percebidas na central de relacionamento com os clientes da TIM celular de Santa Catarina. XXIII Encontro Nacional de Pesquisa em Administração, Campinas, São Paulo 2002

CANAUGH, M. A. BOSWELL, W. R., ROELING, M.V. & BOUDREAU, J. W. An empirical examination of self-reported work stress among U.S managers. *Journal of Applied Psychology*, V. 85, n.1 p. 65-74, 2000.

CARTWRIGHT, S E COOPER, C. Management workplace stress. Thousand Oaks, CA: Sage, 1997.

CARVALHO R. M. V. Qualidade de vida no trabalho. 2^a ed. São Paulo: 1998

COHEN, S. &WILLS, T.A. Stress, social support and health. New York: Academic Press, 1985.

COOPER, C. L. & CARTWRITGH, S. Organizational management of stress and destructive emotions at work. Em: PAYNER, R.L. E COOPER,C. L. Emotions at work. Theory, research and application for management. Chichester: John Wiley & Sons, 2001.

COOPER, C. L. DEWE, Ph.& O`DISCOLL, M. P. Organizational stress. A Review and critique of theory, research and applications. London, 2001.

DICK, P. The social construction of the meaning of acute stressors: a qualitative study of the personal accounts of police officers using a stress counseling service. *Work and Stress*, v. 14, p. 226-244, 2000.

DIGNAM, J. T., BARRERA, M. Jr. & WEST, S. G. Occupational stress, social support and burnout among correctional officers. *American Journal of Community Psychology*, V. 14, p. 177-193, 1986.

EDWARDS, J. R. & COOPER, C.L. The person-environment fit approach to stress, recurring problems and some suggested. *Journal of Organizational Behavior*. V. 11, p. 293-307, 1990.

EVANS, P., HUCKLEBRIDGE. F. & CLOW, A Stress and the immune system. *Psychologist*, V. 10, p. 303-307, 1997.

FERNANDES, Eda. Qualidade de vida no trabalho como medir para melhorar, 2^a ed. Salvador, Casa da Qualidade, 1996.

- FRANÇA, A. C. L. e RODRIGUES, L. A. Stress e trabalho: guia básico com abordagem psicossomática. 3º ed. São Paulo: Atlas, 1997.
- HACMAN, J. R. E OLDHAM, G.R. Development of the job diagnostic survey. *Journal of Applied Psychology*, v. 60, p.159-170, 1975.
- HUSE, E. F. E CUMMINGS, T. G. Organization development and change. 3ª ed. St Paul: Ed. Minn, 1985.
- JONES, F. & BRIGHT, J. Stress. Myth, theory and research. London: Prentice Hall, 2001.
- LAZARUS, R.S. Psychological stress in the workplace. EM R. Crandall, R. e Perrewe, P.L. EM: Occupational stress: A Handbook., p.3-14, Bristol, PA: 1995.
- LIPP, Marilda M. Manual do inventário de sintomas de stress para adultos. 2º ed. São Paulo: Casa do Psicólogo, 2000.
- MORAES, L. R. Flávio, KILIMINIK, Z. M. Comprometimento organizacional, qualidade de vida e stress no trabalho: uma abordagem de diagnóstico comparativo. Belo Horizonte: CEPEAD/ FACE/ UFMG, 1994 (Relatório de Pesquisa).
- OLIVEIRA, J. M. Qualidade de vida no trabalho: desenvolvimento de uma metodologia para mensuração no Banco do Brasil CESC POA. Reunião Anual da Associação Nacional dos Programas de Pós-Graduação em Administração. 1999
- OLIVEIRA, R.C.M, MORAIS L.F.L. Qualidade de Vida no Trabalho: uma análise no contexto de trabalho dos detetives da Polícia Civil Metropolitana de Belo Horizonte. XXIII Encontro Nacional de Pesquisa em Administração, Campinas, São Paulo 2002.
- PAIVA, Kely César M. Qualidade de vida no trabalho e stress de profissionais docentes: uma comparação entre o público e o privado. Belo Horizonte: CEPEAD/ FACE/ UFMG, 1999. Dissertação (Mestrado em Administração).
- PAYNER, R.L. E COOPER, C. L. Emotions at work. Theory, research and application for management. Chichester: John Wiley & Sons, 2001.
- PEIRÓ, J. M. Desencadenantes del estrés laboral. Madrid, Eudema, 1993.
- SANTOS, C. M. Q. dos. Qualidade de vida no trabalho, estresse ocupacional e sistema just in time no setor automobilístico mineiro: o caso Betim. Belo Horizonte: UFMG, 1999. Dissertação de mestrado.
- SELYE, H. Stress without distress. USA: New American Library, 1974.
- TAMAYO, A. LIMA, D. SILVA, A.V. Impacto do clima organizacional sobre estresse no trabalho. XXIII Encontro Nacional de Pesquisa em Administração, Campinas, São Paulo 2002.
- VERGARA, S. C. Projetos e Relatórios de Pesquisa em Administração: 3ª ed. São Paulo: Atlas, 2000.

VIEIRA, A. Qualidade de vida no trabalho e o controle da qualidade total. Florianópolis: Insular, 1996.

WALTON, R.E. Quality of working life What is? Sloan Management Review, Vol.15, nº 1, p. 11-21, 1973.

WERTHER, W. B. e DAVIS JR, K. Administração de pessoal e recursos humanos: uma introdução. São Paulo: McGraw- Hill,1983.

WESTLEY, W. A. Problems and solutions in the quality of working life. Human Relations, 32(2), p. 111-123, 1979

ⁱCohen & Wills, 1985; Dignam, Barrera & West, 1986; Brief, Burke, George, Robinson & Webster, 1988; Eduards & Cooper, 1990; Moraes & Kiliminik, 1994; Peiró, 1993; Lazarus, 1995; França & Rodrigues, 1997; Cartwright & Cooper, 1997; Evans, Clow & Hucklebridge, 1997; Santos, 1999; Beehr, 1999; Cavanaugh, Boswell, Roelig & Boudreau, 2000; Lipp, 2000; Dick, 2000; Cooper & Cartwright, 2001; Cooper, Dewe, & O'Discoll, 2001; Jones & BRIGHT, 2001.

ⁱⁱ Para análise do instrumento contamos com a valiosa ajuda da psicóloga Josiplesses Barros Pontes Marques.