



# **Excesso de peso e qualidade de vida no trabalho**

**Marcelo Françoso Mendes de Andrade<sup>1</sup>  
Edna Maria Querido de Oliveira Chamon<sup>2</sup>**

## **Resumo**

As pesquisas sobre Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) visam a compreensão do dia-a-dia dos trabalhadores e suas relações com o trabalho. Um dos fatores que influencia a QVT é o excesso de peso. O sobrepeso e a obesidade são modalidades de excesso de peso comparadas a algum padrão, em geral o Índice de Massa Corpórea (IMC). A finalidade desta pesquisa é identificar se os estados de sobrepeso e obesidade afetam a maneira do indivíduo ver e de agir no ambiente de trabalho. Para coleta de dados, utilizou-se um questionário aplicado a uma amostra de cem funcionários de uma empresa do setor automobilístico. Os resultados mostram que sessenta por cento dos indivíduos apresentam excesso de peso. Dos indivíduos que se encontram com excesso de peso, oitenta por cento manifestam o desejo de diminuir de peso e setenta e três por cento afirmam estar cansados no final da jornada de trabalho.

**Palavras-chave:** qualidade de vida no trabalho; qualidade de vida; sobrepeso; obesidade; saúde.

---

<sup>1</sup> Graduado em Administração pela Universidade de Taubaté

<sup>2</sup> Professora Doutora do Departamento de Economia, Contabilidade e Administração (ECA) da Universidade de Taubaté

## **Overweight and quality of work life**

### **Abstract**

The researches about the Quality of Work Life (QWL) questions try to understand the relation between the workers and their jobs. One of the factors that influence the QWL is overweight. The high weight and the obesity are considered overweight when compared with some standard measure generally the Body Mass Index (BMI). The finality of this research is identifying whether the high weight and obesity state influence the person's views and actions at work ambient. Data collection was done by a questionnaire applied for a sample of a hundred workers of an automobile enterprise. The results have showed that sixty percent of workers are overweight. Eighty percent of the workers with overweight want to lose weight and seventy three percent said they have been tired at the end of the work journey.

**Key-words:** quality of work life; quality of life; overweight; obesity; health.

## Introdução

A Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) está se tornando uma das prioridades das organizações brasileiras, devido à percepção de seu impacto em indicadores de produtividade. Ela afeta atitudes pessoais e comportamentos relevantes para a produtividade individual e grupal, tais como, motivação para o trabalho, adaptabilidade à mudanças no ambiente de trabalho, criatividade e vontade de inovar ou aceitar mudanças.

Programas de QVT visam, entre outros, prevenir doenças, promover a auto-estima e criar um ambiente agradável de trabalho. O excesso de peso é um dos fatores que influenciam a QVT, e o aumento desse problema se deve, principalmente, ao sedentarismo. Esse último é considerado, atualmente, um dos principais fatores de risco de doenças na sociedade moderna, sendo responsável pela perda de qualidade de vida e redução do desempenho nos resultados de atividades diárias.

O objetivo deste trabalho é identificar como o excesso de peso relaciona-se ao estado de saúde dos funcionários do setor produtivo de uma empresa automobilística. Para tanto, os funcionários responderam um questionário, o que permitiu classificar por amostragem os empregados com sobrepeso e obesidade.

## Qualidade de vida no trabalho (qvt): origens

Em um primeiro momento, torna-se importante apresentar a origem dos trabalhos relativos à qualidade de vida no trabalho. Os estudos concluídos em 1927 por Elton Mayo na *Western Electric Company* (conhecida como o experimento de *Hawthorne*), segundo Detoni (2001), consideraram que os locais de trabalho devem ser adaptados para tornarem-se uma extensão do lar do trabalhador como forma de melhorar a sua satisfação e “ajustá-los às condições de trabalho”.

Já os trabalhos de Maslow (2000) se voltaram para a motivação humana, resultando na hierarquia das necessidades, composta por cinco necessidades fundamentais: fisiológicas, segurança, social, estima e auto-realização. A obra de Maslow, segundo Detoni (2001, p. 16), “serviu de sustentação para proposta de satisfação no trabalho apresentada por Douglas McGregor”. A proposta de McGregor (1980) é de que se ofereçam oportunidades para que o trabalhador consiga atender suas necessidades dentro do ambiente de trabalho. Segundo McGregor (1980, p. 53), “nas condições da vida industrial moderna, as

potencialidades intelectuais do ser humano estão sendo parcialmente usadas”.

A Teoria da Motivação desenvolvida por Herzberg (RODRIGUES, 1999 apud DETONI, 2001, p. 18) pressupõe que “os fatores que produzem satisfação no trabalho são distintos daqueles que produzem a insatisfação”. Correlacionou os fatores de insatisfação com a medicina preventiva, denominando-os de fatores higiênicos. Os fatores de satisfação, segundo Rodrigues (1999 apud DETONI, 2001, p. 18), “[...] foram denominados de motivadores, compreendendo: realização, reconhecimento, o próprio trabalho, responsabilidade; e progresso ou desenvolvimento”.

Dentre as primeiras abordagens humanísticas do trabalho, destaca-se o trabalho de Robert Owen, na Escócia, durante a Revolução Industrial. Ao promover melhorias no ambiente de trabalho e estendê-las às famílias dos trabalhadores e à comunidade em geral, Owen tornou-se um precursor de programas de QVT e de Responsabilidade Social (EL-AOUAR; SOUZA, 2003).

Apesar dessas iniciativas, “a denominação Qualidade de Vida no Trabalho é atribuída a Eric Trist que, em 1950, no Instituto Tavistock, em Londres, desenvolveu a abordagem sócio-técnica da organização” (EL-AOUAR; SOUZA, 2003, p. 2).

## **Qualidade de vida no trabalho: conceitos e modelos**

Atitudes consideradas sadias previnem as pessoas de doenças, assim como práticas saudáveis de higiene pessoal, de cuidados médicos, de prevenção de acidentes e de equilíbrio das atividades diárias como trabalho, recreação e repouso (RÉGIS FILHO; LOPES, 2001).

Para Detoni (2001), as pesquisas em torno da questão da Qualidade de Vida no Trabalho visam, dentre outros, a compreensão a respeito de situações individuais no ambiente de trabalho e em nível organizacional referem-se à expansão do conceito de Qualidade Total, seguindo além dos processos e procedimentos, para incluir aspectos comportamentais e de satisfação individual para atingir os resultados das empresas.

A empresa pode e deve conscientizar o indivíduo, por meio de processos educativos, da necessidade de controlar seu estilo de vida, tornando-o mais saudável, feliz e produtivo, independente do meio em que vive ou atue. Para que as pessoas tenham qualidade de vida é necessário haver um ambiente organizacional em que não existam

restrições à auto-realização e ao desenvolvimento (DE MARCHI, 1998 apud RÉGIS FILHO; LOPES, 2001).

Sob o título genérico de Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) se encontram programas, estudos e pesquisas que têm por objetivo integrar o homem ao seu trabalho. Estes programas devem propiciar um ambiente de maior satisfação para o desempenho de funções e da realização de tarefas (MACEDO, 1990 apud RÉGIS FILHO; LOPES, 2001).

Os programas de QVT estão preocupados em reorganizar e readaptar o homem ao seu ambiente de trabalho. No entanto, os modelos de gestão voltados para a qualidade procuram interferir muito mais nos fluxos de trabalho do que na satisfação do ser humano. Na maioria das vezes, essas tecnologias desenvolvem e mantêm a forte dependência dos empregados em relação à empresa.

O modelo de Hackman e Oldham (1975 apud HONÓRIO; MARQUES; MELO, 2001) se fundamenta nos trabalhos de Turner e Lawrence e Herzberg, os quais correlacionavam os atributos da tarefa, a influência dos fatores culturais, a motivação e as diferenças individuais com a satisfação do trabalhador. Partindo desses trabalhos, os autores do modelo concluíram que os trabalhadores estarão motivados, satisfeitos, desempenhando suas tarefas com qualidade e produtividade e serão assíduos no trabalho, quando três estados psicológicos estiverem presentes: Significação Percebida (SP); Responsabilidade Percebida (RP); Conhecimento dos Resultados do Trabalho (CRT). Segundo os autores, estes estados psicológicos são criados por sete dimensões das tarefas que um indivíduo executa: Variedade de habilidades, Identidade da tarefa, Significação da tarefa, Autonomia, Feedback extrínseco, Feedback intrínseco e Inter-relacionamento. O modelo desenvolvido por Hackman e Oldham se completa com dois grupos de variáveis: 1) Resultados Pessoais e de Trabalho e 2) Satisfações Contextuais. As variáveis do primeiro grupo têm por objetivo capturar os fatores que geram alto desempenho e absenteísmo e rotatividade baixos, por meio da identificação dos sentimentos que um indivíduo expressa ao realizar o seu trabalho. Esses sentimentos ou reações afetivas são classificados da seguinte forma: Satisfação Geral com o Trabalho, Motivação Interna para o Trabalho, Produção de Trabalho de Alta Qualidade, Absenteísmo e Rotatividade Baixos. Já as variáveis do segundo grupo têm por objetivo investigar o grau de bem-estar do indivíduo em relação à possibilidade de crescimento, à segurança no trabalho, à compensação, ao ambiente social e à supervisão.

O modelo de Westley (1979 apud DETONI, 2001, p. 54) para avaliação da Qualidade de Vida no Trabalho está alicerçado em quatro indicadores fundamentais: **econômico** (remuneração adequada, benefícios, local de trabalho, carga horária), **político** (segurança no emprego, atuação sindical, retroinformação, liberdade de expressão, valorização do cargo), **psicológico** (nível de desafio, desenvolvimento pessoal, desenvolvimento profissional, criatividade, auto-avaliação, variedade da tarefa, identidade com a tarefa) e **sociológico** (participação nas decisões, autonomia, relacionamento interpessoal, grau de responsabilidade). O autor do modelo aponta como estimuladores de uma melhor Qualidade de Vida no Trabalho, as técnicas de enriquecimento do trabalho, que seriam adotadas em nível individual, e os métodos sociotécnicos, que seriam apresentados para a reestruturação do grupo de trabalho.

Para Werther e Davis (1983) a Qualidade de Vida no Trabalho pode ser afetada por diversos fatores: **ambientais** (sociais, tecnológicos, culturais, econômicos, governamentais), **organizacionais** (propósitos, objetivos, organizações, departamentos, cargos) e **comportamentais** (necessidade de recursos humanos, motivação, satisfação). Dentro dos fatores ambientais se destacam a habilidade dos trabalhadores e suas expectativas sociais. O nível comportamental, segundo os autores, não deve visar apenas a eficiência, mas também considerar a autonomia, para promoção da responsabilidade; a variedade do cargo, como forma de redução de fadiga e o tédio; a identidade da tarefa, despertando o senso de realização e orgulho pelos resultados de uma ação; e a retroinformação, permitindo ao trabalhador saber a repercussão de seu trabalho, o que teria função motivadora. Nos elementos organizacionais estão inclusos o fluxo de trabalho e os métodos para a prática do trabalho de forma não mecanicista.

Finalmente, na proposta de Walton (1973 apud DETONI, 2001, p. 57), têm-se oito critérios conceituais para construção dos indicadores de qualidade de vida no trabalho. Os critérios não seguem uma ordem de prioridade. Os termos do modelo podem ser definidos da seguinte forma: **compensação justa e adequada**, em função da remuneração recebida pelo trabalho realizado; **condições de trabalho**, estabelecendo-se horários razoáveis e padronizados, limites para execução de esforços, melhoria do ambiente físico, fornecendo-se material e equipamentos adequados à realização das tarefas prescritas, entre outros; **uso e desenvolvimento de capacidades**, onde se destacam a autonomia, as múltiplas habilidades, a retroinformação, o significado

da tarefa e a identidade do trabalhador com a mesma; **oportunidade de crescimento e segurança**, com a expansão das atividades que contribuam para que o trabalhador não entre na obsolescência e para a manutenção de seu emprego; **integração social na organização**, que está associada à convivência harmoniosa entre os trabalhadores de uma mesma empresa, podendo ser avaliada pela igualdade de oportunidades, auxílio recíproco entre os membros da organização e o senso comunitário; **constitucionalismo**, associado à existência de normas e procedimentos que estabelecem claramente os direitos e os deveres dos trabalhadores, como, o direito à privacidade pessoal, a liberdade de diálogo, de posicionar-se e de receber tratamento justo em todos os aspectos; **trabalho e espaço total de vida**, que, segundo o autor, tem origem nos esquemas de trabalho, expectativa de carreira, progresso e promoção; **relevância social da vida no trabalho**, que afeta a auto-estima e, conseqüentemente, a produtividade, avaliando-se a imagem institucional (percepção do trabalhador em relação à sua instituição), responsabilidade social da instituição (preocupação da organização em resolver problemas na comunidade), responsabilidade social pelos serviços/produtos (qualidade dos serviços/produtos colocados à disposição dos clientes), e responsabilidade social pelos empregados (associado a uma sólida política de recursos humanos).

Para Quirino e Xavier (1987 apud DETONI, 2001, p. 51), a pesquisa da Qualidade de Vida no Trabalho é extremamente ampla e diversificada, em função da “diversidade das preferências humanas e diferenças individuais, dos valores pessoais e o grau de importância que cada trabalhador dá às suas necessidades”. Para os mesmos autores, existem duas formas de se avaliar a qualidade de vida nas organizações: de maneira objetiva, apontando para a mensuração das condições materiais (disponibilidade de equipamentos, tecnologia, salário e benefícios, ambiente físico); ou de maneira subjetiva, investigando a percepção dos trabalhadores sobre as condições objetivas, avaliando-as como satisfatórias ou não-satisfatórias.

## **Sobrepeso e obesidade**

De um modo geral, as condições físicas do indivíduo são apenas indiretamente consideradas nos modelos tradicionais de QVT. De fato, apenas o modelo de Walton, segundo Detoni (2001), menciona, de passagem, o limite dos esforços físicos como um aspecto a ser considerado na QVT. Entretanto, o sobrepeso e a obesidade são largamente presentes na população em geral, são inespecíficos em relação a variáveis sociodemográficas como sexo, idade ou renda e

relacionam-se não apenas com uma diminuição de capacidade para esforços físicos ou com a fadiga no desempenho de tarefas, mas também com um sentimento geral de frustração e insatisfação consigo mesmo, que têm influência direta no bem-estar psicológico e na motivação do indivíduo. Dessa forma, defende-se aqui sua inclusão entre os fatores que afetam a qualidade de vida no trabalho.

O crescimento do número de pessoas com excesso de peso está relacionado ao desenvolvimento de novas tecnologias e aumento do sedentarismo. “Um estilo de vida sedentário pode ter a capacidade de promover a obesidade em indivíduos geneticamente predispostos” (HEITMANN et al., 1998 apud DAMIANI; DAMIANI; OLIVEIRA, 2002, p. 66).

Qualquer que seja a causa da obesidade, a razão de seu aparecimento é sempre o ganho energético maior que o gasto energético. Existem pessoas que, apesar de obesas, não comem exageradamente. Se o problema da obesidade não está sempre numa ingestão calórica excessiva, acredita-se que em certos casos o gasto calórico é ineficiente (RETONDO; BATTISTONI, 1998, p. 23).

Em razão da imprecisão na medição e avaliação do excesso de peso, investigadores e estudiosos têm utilizado o Índice de Massa Corporal (IMC), resultado do peso (massa corpórea) em quilogramas dividido pelo quadrado da altura em metros, como instrumento de medição. Esse índice traz valores numéricos concomitantes a classificações obtidas em função do grau de magreza ou de obesidade. Este é o índice usado na classificação da Organização Mundial da Saúde para classificação da obesidade, conforme a Tabela 1 mostrada a seguir.

**Tabela 1:** Valor do IMC e Classificação dos Graus de Obesidade

<b>Valor</b>	<b>Classificação</b>
<16	Magreza grau III
16 – 16,99	Magreza grau II
17 – 18,49	Magreza grau I
18,5 – 24,99	Eutrofia (“normal”)
25 – 29,99	Pré-obesidade (“sobrepeso”)
30 – 34,99	Obesidade grau I
35 – 39,99	Obesidade grau II
> 40	Obesidade grau III

**Fonte:** OMS, 1998 apud Polito (2001, p. 16)

A limitação do uso do IMC como indicador de obesidade está no fato de não distinguir a origem do peso, isto é, massa magra ou gordura, nem a distribuição da gordura (SEGAL; CARDEAL; CORDÁS, 2002).

Os estudos de Abraham e colaboradores, assim como os de Sjöström (1996 apud SEGAL; CARDEAL; CORDÁS, 2002, p. 82), apontam que “a correlação da obesidade com o peso não é constante, podendo um excesso de peso não significar obesidade e vice-versa”.

O excesso de peso pode ser desencadeado por diversos fatores. Pode ser causado tanto por doenças genéticas ou endócrinas, quanto por influência de fatores ambientais, como mudança de hábitos alimentares e baixa atividade física (MULLER, 2001).

A obesidade tem sido apontada como importante fator para o desenvolvimento de doenças crônicas. Há uma tendência de se considerar doenças cardiovasculares, relacionadas com a obesidade, como patologias relacionadas ao trabalho. Isso aumenta a responsabilidade das empresas, obrigando-as a adotarem medidas mais amplas de prevenção (PIMENTA, 1999).

## **Metodologia**

Optou-se pela pesquisa descritiva em que se “observa, registra, analisa e correlaciona fatos ou fenômenos sem manipulá-los” (CERVO; BERVIAN, 1983, p. 55). Buscou-se identificar fatores relacionados à Qualidade de Vida do Trabalho junto a trabalhadores da produção de uma empresa automobilística.

Com relação aos procedimentos técnicos de execução da pesquisa, procurou-se manter uma relação estreita com o estudo de caso “para examinar aspectos variados” da população estudada (CERVO; BERVIAN, 1983, p. 57). A abordagem da pesquisa foi de ordem quantitativa.

A coleta de dados foi realizada por meio de um questionário, elaborado para atender a proposta específica desta pesquisa. A finalidade do questionário foi levantar os dados sócio-demográficos, medidas antropométricas e o correspondente IMC, além de atividades físicas e aspectos profissionais dos funcionários.

O estudo consistiu na avaliação de cem questionários aplicados individualmente nos funcionários de um setor produtivo de uma indústria do setor automobilístico no Vale do Paraíba, visando relacionar o excesso de peso e a Qualidade de Vida no Trabalho. A amostra foi obtida por acessibilidade, conforme disponibilidade dos funcionários, não houve nenhuma seleção inicial de indivíduos. A

população era composta, segundo informações da empresa, de aproximadamente 2100 trabalhadores no setor de produção estudado.

O processo de análise dos dados envolveu os diversos procedimentos usuais nesse tipo de levantamento: codificação das respostas, tabulação dos dados e cálculos estatísticos.

A pesquisa investigou as relações entre o excesso de peso (por meio do Índice de Massa Corpórea) e aspectos da Qualidade de Vida dos indivíduos alvo deste estudo. Não houve intenção, entretanto, de avaliar isoladamente relações de causa e efeito.

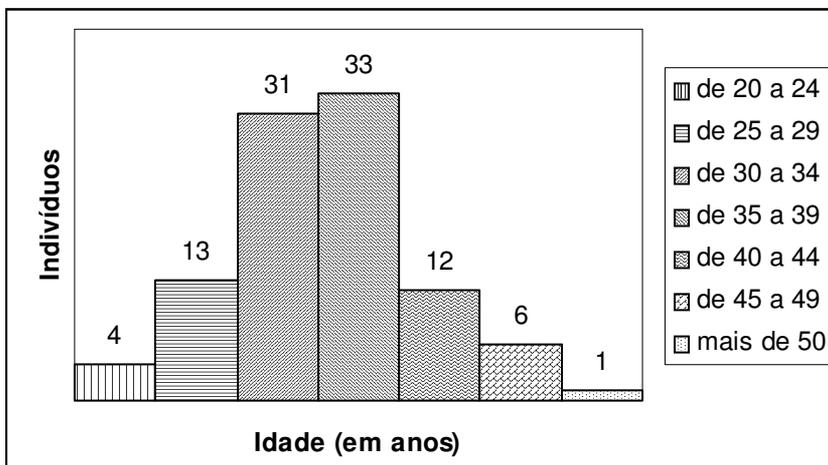
No estudo da relação entre o Índice de Massa Corpórea (IMC) e as demais variáveis, procurou-se a existência de uma correlação entre as variáveis. O critério para determinação de significância dos testes qui-quadrado foi o nível de 5%, isto é, somente quando o índice “p” fosse menor que 0,05 poder-se-ia concluir pela associação significativa entre as variáveis.

## Análise descritiva da amostra

### Dados Sócio-Demográficos

Idade: A média de idade da amostra é de 35,8 anos, variando de 23 a 56 anos. Na Figura 1 tem-se a distribuição da variável “Idade”.

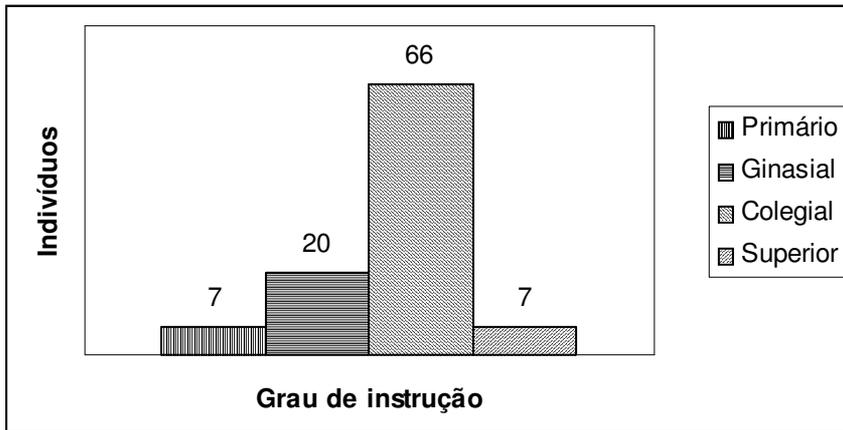
**Figura 1: Idade**



Grau de Instrução: Na Figura 2, a variável “Grau de Instrução” (escolaridade) revela que, pelo menos para as funções ocupadas pelos

indivíduos da amostra, não é necessário elevado grau de escolaridade. Para a figura indicada, utilizou-se a antiga nomenclatura dos ciclos escolares, compatível com a experiência dos entrevistados.

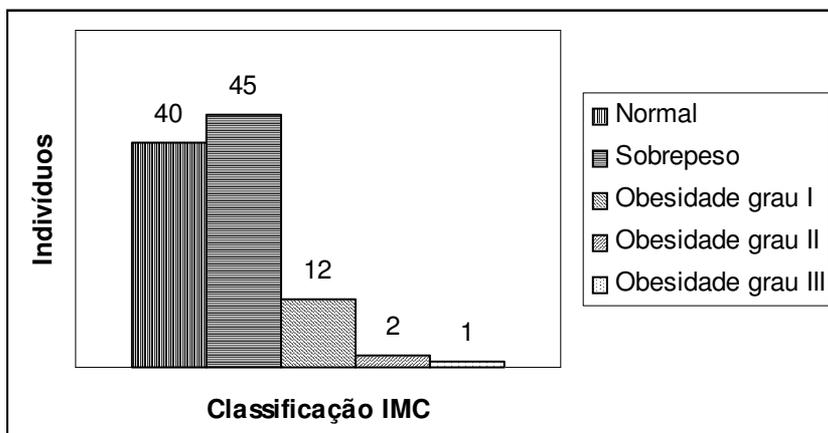
**Figura 2:** Grau de instrução



### Resultados do Índice de Massa Corpórea da Amostra

Índice de Massa Corpórea: Para a variável “IMC”, resultante dos dados das variáveis “Peso” e “Altura”, verificou-se que a média do IMC da amostra foi de 26,2 kg/m<sup>2</sup>, variando de 18,6 a 40,4 kg/m<sup>2</sup>. Cabe destacar que a amostra foi composta exclusivamente por indivíduos do sexo masculino, fato explicado pelo número ainda reduzido de mulheres que trabalhem na linha de produção de automóveis, apesar de a participação feminina ter aumentado no mercado de trabalho atualmente.

Categorizando-se os valores de IMC encontrados, de acordo com a classificação da OMS, já apresentada, tem-se a Figura 3.

**Figura 3: IMC categorizado conforme classificação da OMS**

**Índice de Massa Corpórea por Faixa Etária:** Com a finalidade de visualizar-se a evolução temporal do peso (massa corpórea), avaliou-se o IMC em função da faixa etária dos indivíduos. Observou-se que com a idade ocorreu um aumento proporcional de casos de indivíduos com excesso de peso. Na faixa de 24 anos ou menos, apenas 1 indivíduo em 3, ou seja, 33%, apresentava excesso de peso; numa faixa de 25 a 34 anos, encontram-se 18 indivíduos em 37, ou seja, 44%; numa faixa de 35 a 44 anos, tem-se 34 indivíduos em 52, ou seja, 65%; e numa faixa de 45 anos ou mais, encontram-se 7 indivíduos em 8, ou seja, 88% dos indivíduos com excesso de peso na amostragem realizada.

**Com relação ao Peso:** Quando os entrevistados foram indagados se estavam satisfeitos com seu peso, 44% disseram estar satisfeitos, 47% gostariam de diminuir e 9% desejariam aumentar de peso. Entretanto, ao considerar-se apenas o extrato dos indivíduos com excesso de peso, observou-se que 80% desses manifestaram o desejo de diminuir de peso.

## Atividades Físicas

**Nível de Atividade Física:** Indagados sobre a forma que consideram suas atividades diárias, 70% dos indivíduos consideram-na moderada, como caminhar e movimentar-se; 21% relatam ser sedentários, passando a maior parte do dia sentado; e 9% afirmam ter

atividades intensas, com práticas de exercícios físicos e atividades que requerem considerável esforço físico.

O tratamento da obesidade passa pela modificação do estilo de vida, caso contrário é bastante difícil perder peso. O estilo de vida moderno substituiu o trabalho físico por ocupações sedentárias. Uma das estratégias para perder-se peso implica no aumento das atividades físicas do indivíduo. Talvez seja este o ponto mais importante quando se trata da obesidade exógena. Pode-se perder peso apenas reduzindo-se o tempo gasto diante da televisão, que, sabe-se, induz a menor gasto energético. Um estudo realizado com 92 crianças e adolescentes entre 10 e 16 anos, durante uma semana, mostrou que permaneciam inativas 75% do tempo assistindo televisão, usando computador e fazendo deveres escolares (STRAUSS et al., 1998 apud DAMIANI; DAMIANI; OLIVEIRA, 2002).

## Dados Profissionais

Função: A distribuição da amostra, segundo funções exercidas na empresa, está indicada na Tabela 2.

**Tabela 2:** Excesso de peso relativamente à função exercida

Função	No. de indivíduos	Indivíduos com excesso de peso
Montadores	68	35
Reparadores	25	20
Monitores	4	3
Ajustadores	2	1
Pintores	1	1

A função de montador de produção é caracterizada por atividades rotineiras e com movimentação constante durante toda a jornada de trabalho. Já as demais funções citadas não apresentam atividades rotineiras, podendo, por vezes, haver pequenos intervalos em suas atividades. Poder-se-ia associar um índice menor de excesso de peso entre os montadores de produção por terem maior atividade física ou ao fato de os indivíduos com excesso de peso terem fatores restritivos para executarem esta função.

Estado Físico no Fim da Jornada de Trabalho: Para avaliação das condições de trabalho, os indivíduos foram questionados sobre a questão da fadiga ao final da jornada de trabalho. Os resultados mostraram que 71% dos trabalhadores relatam estar cansados no final da jornada de trabalho. A percentagem dos trabalhadores que relatam

estar cansados no final da jornada sofre um pequeno acréscimo entre os indivíduos com excesso de peso, passando para 73%.

### **Análise correlacional**

As correlações entre o IMC e as variáveis básicas na amostragem indicaram que não houve correlação entre elas, isto é, os dados não permitem rejeitar a hipótese nula de independência entre as variáveis. Procedeu-se, então, ao reagrupamento da variável IMC. Como o objetivo desse estudo foi avaliar o excesso de peso como fator da qualidade de vida no trabalho, reagrupou-se os indivíduos da variável IMC em “Normal”, com “Sobrepeso” e “Obeso”, independente do grau de obesidade.

IMC X Satisfação Com Peso: Verificou-se, com alto grau de significância ( $p < 0,000001$ ), a correlação entre o Índice de Massa Corpóreo (IMC) e a variável satisfação com o peso atual. A Tabela 3 mostra as freqüências observadas. Observa-se um desejo maior de diminuição do peso com o aumento do IMC. Isso pode indicar uma possível conscientização quanto à necessidade de diminuir o peso para uma melhoria na qualidade de vida.

**Tabela 3:** Relação IMC e satisfação com o peso atual

IMC	SATISFAÇÃO COM O PESO ATUAL			
	Satisfeito	Deseja Aumentar	Deseja Diminuir	Total
Normal	27	8	5	40
Sobrepeso	13	0	32	45
Obeso	4	1	10	15
Total	44	9	47	100

Satisfação com Peso X Dor Lombar: A correlação entre a “satisfação com o peso atual” e o relato de “dor lombar” apresentou índice  $p = 0,02176$ , ou seja, pode-se concluir que existe relação significativa entre as duas variáveis. Apesar de não se comprovar correlação direta entre as variáveis “IMC” e “dor lombar”, cabe destacar que uma das conseqüências do excesso de peso, no estado geral de saúde dos indivíduos, é ter a postura comprometida. A Tabela 4 mostra as freqüências observadas.

**Tabela 4: Relação “satisfação com o peso atual” e “dor lombar”**

Satisfação com o peso atual	Dor lombar			
	Nunca Teve	Já Teve	Tem	Total
Satisfeito	27	12	5	44
Deseja Aumentar	3	4	2	9
Deseja Diminuir	16	13	18	47
Total	46	29	25	100

## Discussão dos resultados

No decorrer desta pesquisa, de caráter quantitativo, pode-se observar aspectos que indicam efeitos do excesso de peso na qualidade de vida no trabalho, em uma amostragem de cem trabalhadores de uma empresa automobilística.

O estigma da obesidade tem sido relatado em diversos estudos, seja na análise da população em geral ou em grupos específicos. Neste estudo, evidenciou-se que 60% dos indivíduos pesquisados encontram-se com excesso de peso (sobrepeso ou obesidade), comprovando as previsões da Organização Mundial de Saúde no que se refere ao aumento do número de obesos.

Ao longo da vida, o peso excessivo pode proporcionar algumas dificuldades, como menor índice de emprego, timidez e problemas de relacionamento com o sexo oposto.

Tem-se atribuído o excesso de peso ao sedentarismo e à mudança de hábitos alimentares das pessoas. Nota-se uma tendência crescente à obesidade conforme o país emerge da pobreza, especialmente em áreas urbanas. A origem do excesso de peso é complexa e resulta da interação entre genes, ambiente e estilo de vida.

Ao proceder-se o tratamento estatístico optou-se por vezes pelo reagrupamento de itens de algumas variáveis para adequar-se a categorias já apresentadas em outros trabalhos, auxiliando as análises. Dessa forma, chamaram-se os indivíduos com sobrepeso e obesidade de diversas ordens como, simplesmente, com excesso de peso.

No questionário utilizado para coleta de dados apresentou-se um elenco de patologias onde os indivíduos assinalariam as que tinham ou não. Durante a análise dos dados não se encontraram correlações diretas entre essas patologias e o IMC dos indivíduos. Após reagrupamento de categorias de variáveis, apresentou-se correlação entre a variável “satisfação com o peso” e a variável “dor lombar”, o que pode indicar que parte dos indivíduos que desejam reduzir de peso já tiveram problemas de dores na região lombar. Isso mostra uma

possível conscientização quanto à necessidade de diminuir o peso para uma melhoria na qualidade de vida. Não é raro observar-se na literatura casos de indivíduos que apresentam mais de uma patologia conforme aumentam os níveis de excesso de peso.

### **Considerações finais**

Este estudo de caso buscou levantar informações sobre a questão do excesso de peso e a qualidade de vida no trabalho. Para isso, utilizou-se como população os trabalhadores do setor produtivo de uma empresa automobilística.

Não se pretendeu, neste estudo, analisar os hábitos alimentares ou a saúde mental dos indivíduos, limitando-se a análise da QVT no que diz respeito à saúde, do ponto de vista físico, e a práticas saudáveis e de equilíbrio das atividades diárias. Analisou-se como o trabalhador declara se sentir neste contexto.

As análises apresentadas têm sentido para mostrar a existência funcional da associação entre o IMC e as demais variáveis utilizadas, não sendo possível daí inferir relações de causa e efeito.

A inexistência de correlação significativa entre as variáveis na forma originalmente apresentada, pode ser uma indicação de que a amostra revelou-se insuficiente, visto que reagrupamentos indicam correlações significativas.

A atenção crescente para aspectos de qualidade de vida no trabalho indica que novas frentes de negociação se constituem no cenário do trabalho, mas também aponta para novas oportunidades a favor da organização para continuidade dos seus negócios dentro da esfera globalizada.

### **Referências Bibliográficas**

CERVO, A. L.;BERVIAN, P. A. **Metodologia científica**: para o uso de estudantes universitários. 3. ed. São Paulo: McGraw-Hill, 1983.

DAMIANI, D.; DAMIANI, D.; OLIVEIRA, R. G. de. Obesidade – fatores genéticos ou ambientais? **Pediatria Moderna**, São Paulo, v. 38, n. 3, p. 57-80, mar. 2002.

DETONI, D. J. **Estratégias de avaliação da qualidade de vida no trabalho: estudo de caso em agroindústria**. 2001. 141f. Dissertação (Mestrado em Engenharia de Produção) – Programa de Pós-graduação em Engenharia de Produção da UFSC, Florianópolis, 2001. Disponível em: <<http://teses.eps.ufsc.br/>>. Acesso em: 23 ago. 2002.

EL-AOUAR, W. A.; SOUZA, W. J. Com Músicos, com qualidade e com vida: contribuições teórico-metodológicas aos estudos em Qualidade de Vida no Trabalho (QVT). In: Encontro da Associação Nacional dos Programas de Pós-Graduação em Administração, 27., 2003, Atibaia. **Anais...** Rio de Janeiro: ANPAD, 2003. 1 CD-ROM.

HONÓRIO, L. C.; MARQUES, A. L.; MELO, M. S. Qualidade de vida no trabalho em uma micro empresa do comércio varejista. In: Encontro da Associação Nacional dos Programas de Pós-Graduação em Administração, 25., 2001, Campinas. **Anais...** Rio de Janeiro: ANPAD, 2001. 1 CD-ROM.

MASLOW, A. H. Maslow no gerenciamento. Rio de Janeiro: Qualimark, 2000.

MCGREGOR, D. **O lado humano da empresa**. São Paulo: Martins Fontes, 1980.

MÜLLER, R. C. L. Obesidade na adolescência. **Pediatria Moderna**, São Paulo, v. 37, edição especial, p. 45-48, mai. 2001.

PIMENTA, A. J. M. **Obesidade, gasto de assistência médica e absenteísmo por doença**. 1999. 136f. Tese (Doutorado em Medicina), UFRJ, Rio de Janeiro, 1999.

POLITO, F. M. **O significado da obesidade na qualidade de vida do trabalhador obeso: vivendo preconceitos e buscando reconhecimento**. 2001. 110f. Dissertação (Mestrado em Engenharia de Produção) – Programa de Pós-graduação em Engenharia de Produção da UFSC, Florianópolis, 2001. Disponível em: <<http://teses.eps.ufsc.br/>>. Acesso em: 23 ago. 2002.

RÉGIS FILHO, G. I.; LOPES, M. C. Qualidade de vida no trabalho: a empresa holística e a ecologia empresarial. **Revista de Administração**, São Paulo, v. 36, n. 3, p. 95-99, jul./set. 2001.

RETONDO, M.F..N.G.; BATTISTONI, M. M. M. Obesidade e mecanismos psicológicos de retenção na literatura contemporânea. In: **TEMAS – teoria e prática do psiquiatra**, v. 28, n. 54-55, p. 20-31, 1998.

SEGAL, A.; CARDEAL, M. V.; CORDÁS, T. A. Aspectos psicossociais e psiquiátricos da obesidade. **Revista de Psiquiatria Clínica**, São Paulo, v. 29, n. 2, p. 81-89, 2002.

WERTHER, W. B.; DAVIS, K. **Administração de recursos humanos**. São Paulo: McGraw-Hill, 1983.