



**ANTONIO MENEGHETTI FACULDADE – AMF  
CURSO DE MBA GESTÃO DO CONHECIMENTO E O  
PARADIGMA ONTOPSICOLÓGICO**

**LUIZ FERNANDO SOMENZI**

**AMBIENTE DE TRABALHO: LIDERANÇA, CLIMA  
PSICOLÓGICO E EFICIÊNCIA**

**RESTINGA SECA/RS  
2014**

**LUIZ FERNANDO SOMENZI**

**AMBIENTE DE TRABALHO: LIDERANÇA, CLIMA  
PSICOLÓGICO E EFICIÊNCIA**

Trabalho de Conclusão de apresentado  
ao Curso de MBA Gestão do  
Conhecimento e o Paradigma  
Ontopsicológico como requisito  
parcial para obtenção do título de  
Especialista.

Orientador(a): Prof<sup>ª</sup>. Dra. Estela Maris  
Giordani

**RESTINGA SECA/RS**

**2014**

**LUIZ FERNANDO SOMENZI**

**AMBIENTE DE TRABALHO: LIDERANÇA, CLIMA  
PSICOLÓGICO E EFICIÊNCIA**

Trabalho de Conclusão apresentado ao curso de MBA Gestão do Conhecimento e o Paradigma Ontopsicológico como requisito parcial para obtenção do título de Especialista.

**Banca Examinadora:**

Orientador (a):

Dra. Estela Maris Giordani  
Faculdade Antonio Meneghetti

Membro:  
Me. Ângelo Accorsi  
Faculdade Antonio Meneghetti

Membro:  
Me. Wesley Lacerda e Silva  
Faculdade Antonio Meneghetti

**Restinga Seca/RS  
2014**

## RESUMO

SOMENZI, Luiz Fernando. **Ambiente de trabalho: liderança, clima psicológico e eficiência.** 2014. 40 páginas. Trabalho de conclusão de MBA Gestão do Conhecimento e o Paradigma Ontopsicológico como requisito parcial para a obtenção do grau Especialista. Faculdade Antonio Meneghetti. Curso de MBA Gestão do Conhecimento e o Paradigma Ontopsicológico, Recanto Maestro-Restinga Sêca/RS, 2014.

O objetivo da pesquisa é a identificação de características do ambiente de trabalho que contribuem para um clima psicológico e eficiência no trabalho na organização. A pesquisa parte da premissa da ciência Ontopsicológica de que o espaço físico reflete o espaço psíquico e a variável fundamental que faz o ambiente tornar-se mais confortável e produtivo é o líder, porque a sua psicologia está fenomenizada no contexto ambiental de sua empresa. A pesquisa quantitativa foi realizada por meio de aplicação de questionário próprio a três grupos, que totalizam 123 pessoas assim distribuídas: Grupo A (40 colaboradores de empresa com ambiente projetado ergonomicamente); Grupo B (63 colaboradores de empresas sem ambiente ergonômico) e, Grupo C, 20 líderes. A pesquisa conclui que embora o Grupo B não perceba relação entre o conforto psicológico e a eficiência no trabalho em relação aos Grupos A e C, estes aspectos são bem marcados e são muito semelhantes nestes dois últimos grupos.

**Palavras chaves:** Ontopsicologia. Ambiente de trabalho. Psicologia do Líder.

## SUMÁRIO

<b>1 INTRODUÇÃO .....</b>	<b>6</b>
<b>2 AMBIENTE DE TRABALHO E ERGONOMIA .....</b>	<b>7</b>
<b>3 AMBIENTE DE TRABALHO EM ONTOPSICOLOGIA.....</b>	<b>9</b>
<b>4 DÍADE E INTERAÇÃO COM O AMBIENTE .....</b>	<b>13</b>
<b>5 AMBIENTE E ESTRUTURAÇÃO EGÓICA.....</b>	<b>16</b>
<b>6 MATERIAIS E MÉTODOS.....</b>	<b>20</b>
<b>7 PERCEPÇÃO DO AMBIENTE DE TRABALHO DOS GRUPOS.....</b>	<b>24</b>
<b>8 RELAÇÃO ENTRE O CONFORTO PSICOLÓGICO NO AMBIENTE DE TRABALHO E A EFICIÊNCIA NO TRABALHO.....</b>	<b>27</b>
<b>9 ANÁLISE NÃO PARAMÉTRICA DE WICOXON-MANN-WHITENEY: CONFORTO PSICOLÓGICO E EFICIÊNCIA NO AMBIENTE DE TRABALHO .....</b>	<b>28</b>
<b>10 ANÁLISE DE CORRELAÇÃO.....</b>	<b>30</b>
<b>CONCLUSÃO .....</b>	<b>33</b>
<b>REFERÊNCIAS.....</b>	<b>37</b>

## 1 INTRODUÇÃO

Nessa pesquisa partimos do entendimento que o líder é a principal variável interveniente no processo de escolha do tipo de ambiente oferecido para os seus colaboradores. Pois, a empresa possui um corpo físico, um local, um ambiente, uma localização física e geográfica, está situada nas coordenadas espaço-temporais. Assim, ela é a materialização de um tipo de psique, de uma psicologia específica de seu líder (MENEGHETTI, 2013a)<sup>1</sup>.

A concepção de que o espaço físico (exterior) reflete o espaço psíquico (interior) já havia sido explorado pela pedagoga italiana Maria Montessori<sup>2</sup>. Em seu método ela previa um especial olhar ao ambiente na relação com as crianças. Para ela, o ambiente deve ter todo o preparo do ponto de vista da adequação do mobiliário escolar construído especialmente para dar as crianças autonomia e liberdade. Por exemplo, as fechaduras das portas deveriam ser colocadas na altura em que as crianças, possam se movimentar livremente, entrar ou sair, sem a necessidade do auxílio do adulto. Assim, nas escolas montessorianas, todo o mobiliário escolar e outros recursos (cadeiras, mesas, armários, janelas, portas, banheiros etc.) foi pensado e projetado com a mesma finalidade.

Outra importante contribuição de seu método é que previa cultivar na criança a noção de ordem, visto que, para essa pedagoga, a criança já nasce e possui naturalmente desde tenra idade, contudo ela desaprende a ordem interior e exterior na interação com os adultos. Portanto, propunha em seu método fazer com que as crianças olhassem para o ambiente e “ouvissem a voz das coisas”. Por exemplo, o que um prato sujo sobre uma mesa estaria dizendo à criança? Estaria dizendo “lave-me, guarde-me, por favor!”. Maria Montessori considerava que o ambiente em que a criança interage forma a extensão do território do seu corpo e da sua psique. Para ela, o espaço físico circundante à pessoa é a continuidade de sua personalidade. Sabemos que a pedagoga italiana explorou essa concepção apenas no contexto das relações educacionais escolares, muito embora esses princípios para ela eram válidos em diversas fases da escolaridade, ou seja, desde o ensino fundamental até o superior. Contudo, esses seus princípios não foram utilizados em outros contextos, como é o caso deste estudo que se situa no âmbito das organizações.

---

<sup>1</sup> MENEGHETTI, A. **Psicologia do líder**. Recanto Maestro (RS): ONTOED, 2013a.

<sup>2</sup> MONTESSORI, M. **Mente absorvente**. Rio de Janeiro: Editorial Nórdica, 1987.

Assim, é preciso não apenas tomar cuidado com o corpo, mas especialmente cuidar de todo o ambiente porque é o ambiente que o nutre, o informa e determina os vetores das dinâmicas interativas humanas. É o ambiente (entendido tanto do ponto de vista interior, quanto exterior) que dá as bases elementares para que o ser humano possa ser previsto e viver naquele contexto.

O que se propõe nesta pesquisa portanto é estudar as correlações entre os fatores ambientais que interferem sobre o clima psicológico da organização e a eficiência dos trabalhadores conforme três grupos distintos de pesquisados: Grupo A (que trabalham em ambiente ergonomicamente corretos<sup>3</sup>); Grupo B (que trabalham em ambiente normal); Grupo C (líderes).

Na primeira parte deste estudo expomos a revisão da literatura a respeito dos aspectos que interferem no contexto do trabalho bem como levamos em consideração a figura do líder o qual atua como o polo diádico mais estruturado e dinamizador, que gera e mantém relações funcionais de crescimento e ganho mútuo entre os colaboradores e o *business* no contexto organizacional. Neste aspecto a fundamentação teórica expõe a compreensão de como o líder por meio de sua psicologia e estilo de vida e de díade podem estender à organização aspectos de saúde e evolução funcional.

No segundo capítulo expomos o percurso metodológico da pesquisa ressaltando o problema, as hipóteses, as tarefas de pesquisa, a amostra, os instrumentos de coleta de dados e os procedimentos de análise dos dados. Em seguida, no terceiro capítulo são trabalhados os resultados dos dados empíricos bem como os descrevemos fazendo as correlações entre os dados a fim de verificar se confirmamos nossas hipóteses ou não. E, por fim, elaboramos uma consideração final a respeito dos resultados da nossa pesquisa e finalizamos com algumas conclusões possíveis derivadas dessa pesquisa.

## **2 AMBIENTE DE TRABALHO E ERGONOMIA**

Neste tópico desenvolvemos alguns princípios relacionados ao trabalho e a importância do conforto do ambiente para a satisfação do trabalhador. Quando se fala em conforto de trabalho imediatamente se pensa em aspectos ergonômicos, e contribuindo para as definições da ergonomia podemos encontrar diversas áreas

---

<sup>3</sup> Conforto e prazer para trabalhar.

envolvidas tais como engenharia, fisiologia e psicologia que, uniram seus esforços para realizar um trabalho interdisciplinar que solucionasse a interação entre o homem e o trabalho, no sistema homem-máquina-ambiente (IIDA, 2005)<sup>4</sup>. Para Machado (2009, p. 1)<sup>5</sup> a ergonomia desenvolveu um conjunto de princípios que “buscam atender as mais variadas formas de atividades ocupacionais e, em decorrência, fornecer subsídios para propiciar qualidade de vida adequada as pessoas nas suas diversas ocupações”. Estes princípios visam “[...] obter uma interação adequada e confortável do ser humano com o ambiente onde trabalha e ainda melhorar a produtividade, reduzir os custos laborais que se manifestam através de absenteísmo, rotatividade, conflitos e pela falta de interesse para o trabalho (COUTO, 1995)<sup>6</sup>” (idem). Trata-se de considerar que o ser humano passa muito de seu tempo de vida em seu trabalho e por isso, “seria ideal que pudéssemos transformar em algo prazeroso e saudável a execução do mesmo, ou seja, um lugar onde se possa sentir motivado realizando-o plenamente com alegria e satisfação” (SILVA e LUCAS, 2009)<sup>7</sup>. Nessa perspectiva, a Ergonomia pode ser concebida como o estudo da adaptação do trabalho ao homem, abrangendo não somente equipamentos utilizados para transformar materiais, mas todos os aspectos organizacionais de como esses trabalhos são programados e controlados para produzir os resultados desejados. Trata-se de adequar o trabalho ao homem e, não vice-versa (SILVA e LUCAS, 2009<sup>8</sup>; WEIL, 2001<sup>9</sup>).

Como a ergonomia possui o objetivo de produzir um ambiente de trabalho mais humanizado (SILVA e LUCAS, 2009)<sup>10</sup> podemos então nos perguntar, que concepção de homem ou que humanismo ela porta? Desta forma, consideramos fundamental definir essa concepção nesta nossa pesquisa. O ser humano torna-se a chave fundamental para pensar a cultura organizacional e as relações com o trabalho e

---

<sup>4</sup> IIDA, Itiro. **Ergonomia: projeto e produção**. 2a. ed. São Paulo: Blucher, 2005.

<sup>5</sup> MACHADO, R. C. **O ambiente ergonômico em instituição de ensino superior e seu reflexo na atividade docente e na qualidade de vida na organização**. 2009. Tese (Doutorado em Engenharia de Produção) - Programa de Pós-Graduação em Engenharia de Produção, UFSC, Florianópolis.

<sup>6</sup> COUTO, H. A. **Ergonomia aplicada ao trabalho**: manual técnico da máquina humana. Belo Horizonte: Ergo, 1995.

<sup>7</sup> SILVA, Andrea Aparecida; LUCAS, Elaine Rosângela de Oliveira. Abordagem ergonômica do ambiente de trabalho na percepção dos trabalhadores: estudo de caso em biblioteca universitária. **Revista ACB: Biblioteconomia em Santa Catarina, Florianópolis**, v.14, n.2, 382-406, jul./dez., 2009.

<sup>8</sup> SILVA, Andrea Aparecida; LUCAS, Elaine Rosângela de Oliveira. Abordagem ergonômica do ambiente de trabalho na percepção dos trabalhadores: estudo de caso em biblioteca universitária. **Revista ACB: Biblioteconomia em Santa Catarina, Florianópolis**, v.14, n.2, 382-406, jul./dez., 2009.

<sup>9</sup> WEIL, Pierre. **Relações Humanas no trabalho**. 50<sup>o</sup>. ed. Petrópolis: Vozes, 2001.

<sup>10</sup> SILVA, Andrea Aparecida; LUCAS, Elaine Rosângela de Oliveira. Abordagem ergonômica do ambiente de trabalho na percepção dos trabalhadores: estudo de caso em biblioteca universitária. **Revista ACB: Biblioteconomia em Santa Catarina, Florianópolis**, v.14, n.2, 382-406, jul./dez., 2009.

a organização. Entende Machado (2009) que no contexto organizacional as pessoas “estejam bem e sintam-se integradas e funcionalmente competentes” tanto do ponto de vista físico que psicológico. Continua o autor, “esse aspecto da integração ocorre quando o sujeito tem um sentimento de vínculo com a instituição que supera o limite das horas trabalhadas ou do cargo que ocupa” (MACHADO, 2009, p. 30)<sup>11</sup>. Ou seja, assumimos este conceito para definir o que vem a ser um ambiente ergonomicamente correto.

Conforme Silva e Lucas (2009)<sup>12</sup> em um ambiente de trabalho, considerado do ponto de vista ergonômico, são distinguidos pelos seus fatores atuantes em sua constituição. Tais fatores são denominados pelas autoras de Principais e Secundários sendo que “Verdussen (1978) relaciona como Fatores Principais: temperatura, ruídos, vibrações, odores e cores. Como Secundários encontram-se: arquitetura, relações humanas, remuneração, estabilidade e apoio social” (p. 384). Silva e Lucas (2009)<sup>13</sup> desenvolveram estudos sobre a percepção dos trabalhadores em uma biblioteca, contexto em que verificaram que houve entre os pesquisados um alto grau de insatisfação em relação ao ambiente de trabalho, tais como: ruídos, iluminação, ventilação, temperatura, espaço físico, *layout*, dentre outros. Apesar dos resultados apontarem que esses trabalhadores pesquisados gostam da instituição a qual trabalham, eles manifestam sentir desgaste físico e mental além de dores em algum local de seu corpo. Por isso, segundo Weil (2001), pode-se pensar não apenas em adaptar<sup>14</sup> o trabalho ao homem, mas sobretudo adaptar o homem ao homem, visto que, a habilidade de relacionamento nas organizações ainda é um fator que desafia os líderes e os colaboradores.

### 3 AMBIENTE DE TRABALHO EM ONTOPSICOLOGIA

---

<sup>11</sup> MACHADO, Rosane do Carmo. **O ambiente ergonômico em instituição de ensino superior e seu reflexo na atividade docente e na qualidade de vida na organização**. Tese Doutorado em Engenharia de Produção no Programa de Pós-Graduação em Engenharia de Produção da Universidade Federal de Santa Catarina. UFSC. Florianópolis, 2009.

<sup>12</sup> SILVA, Andrea Aparecida; LUCAS, Elaine Rosângela de Oliveira. Abordagem ergonômica do ambiente de trabalho na percepção dos trabalhadores: estudo de caso em biblioteca universitária. **Revista ACB: Biblioteconomia em Santa Catarina**, Florianópolis, v.14, n.2, 382-406, jul./dez., 2009. p. 384.

<sup>13</sup> SILVA, Andrea Aparecida; LUCAS, Elaine Rosângela de Oliveira. Abordagem ergonômica do ambiente de trabalho na percepção dos trabalhadores: estudo de caso em biblioteca universitária. **Revista ACB: Biblioteconomia em Santa Catarina**, Florianópolis, v.14, n.2, 382-406, jul./dez., 2009. p. 384.

<sup>14</sup> Embora consideramos que o termo adaptar talvez não seria o melhor termo a ser utilizado, o mantivemos porque, neste caso, foi expresso por Weil (2001).

Neste tópico trazemos a compreensão da ciência Ontopsicológica a respeito do ambiente de trabalho e como este favorece relações mais humanizadas. Apesar das teorias administrativas terem considerado vários aspectos em relação ao ser humano, ainda carecem estudos que dizem respeito a relação entre o líder como fator propulsor de bem estar do ponto de vista de gerar um ambiente ergonomicamente saudável para os seus colaboradores, visto que, Meneghetti (2013a) compreende o líder como um hierarca de funções. Embora ainda não seja esta a preocupação fundamental desta pesquisa, consideramos relevante ressaltar que não se pode falar de ambiente de trabalho se não se considera a psicologia do líder. Meneghetti (2013a) compreende que a psicologia do líder é fenomenizada no contexto da empresa, ou seja, a empresa revela a fenomenologia do líder. Meneghetti (2013a, p. 22), por líder,

indica o dirigente, aquele que controla as operações. Ele é uma capacidade de síntese de um contexto de relações. Ele é o centro operativo de diversas relações e funções. O líder é aquele que consegue lidar hierarquicamente com muitas funções, construir e controlar essas funções, desenvolver e conduzi-las sempre com uma precisa referência a um objetivo, a um escopo definido. Uma vez estabelecido o escopo, o líder é aquele que irá criar os meios e as pessoas que serão função para que o escopo possa ser atingido.

Para Meneghetti (2013a) então, se o líder é “o centro operativo de diversas relações e funções (idem)” significa que é dele que partem todas as dinâmicas e vetorialidades decisivas que operam tanto do ponto de vista das relações conscientes e inconscientes, físicas em sentido concreto-matéricas e dinâmicas. Tudo o que ocorre na empresa está vinculado diretamente a sua psicologia pois é ele que “irá criar os meios e as pessoas que serão função para que o escopo possa ser atingido (idem)”. Esta psicologia específica pode ser observada, percebida em todo o contexto dinâmico das relações interpessoais considerando todas as linguagens, conscientes e inconscientes. Então, se queremos conhecer o ser humano devemos levar em consideração todo o homem (MENEGHETTI, 2010). Assim, as linguagens não verbais são canais importantes de informação que revelam muitos elementos de toda a dinâmica da atividade psíquica inconsciente, ou seja, todo aquele conjunto de informações que não passa pelo filtro deformante da consciência não exata ou alterada pela doxa societária e pelas tantas informações meméticas que povoam as mentes das pessoas. As informações não verbais muitas vezes expressam muito melhor as realidades e são portanto, informações reversíveis, ou seja, dotadas de capacidade de nexos entre a coisa e a sua representação refletida em sua consciência.

Estes princípios, nos levam a compreender que todas as informações que o ser humano colhe com os seus cinco sentidos são por meio de seu corpo na relação que este estabelece com um ambiente. A percepção humana decorre da interação do organismo e essa estrutura informática básica e elementar é estruturante da atividade psíquica humana. Se o homem a conhecer melhor pode compreender-se e também aprender a se mover com maior vantagem em sentido de crescimento evolutivo. Caso o ser humano desconsiderar essa linguagem, o ser humano elimina um enorme potencial cognoscitivo a respeito de si mesmo e de como ocorre as interferências das coisas sobre si e de como ele faz interferência sobre as coisas de seu meio (MENEGETTI, 2010).

Como uma pessoa com a sua presença pode nos causar simpatia ou antipatia, assim também o ambiente pode ser mais aconchegante, acolhedor, receptivo ou não. Mas cada pessoa, organiza o seu ambiente à sua imagem e semelhança. Até mesmo sabemos que, quando a pessoa está em estado de desorganização interna de si mesma, o seu ambiente reflete a sua desorganização psíquica. Por meio do contexto informático oferecido pelo ambiente já se pode compreender muitos elementos a respeito de uma pessoa e de uma organização. Também no ambiente de trabalho, embora existe a possibilidade de cada colaborador personalizar o seu pequeno espaço, em grandes proporções o espaço já está definido pelo líder tais como: o tipo de prédio (tamanho total e das peças, distribuição dos espaços, mobiliário, iluminação, decoração, cores, *layout*, etc.) (MENEGETTI, 2010). “Na vida, a autonomia não existe: o sujeito acontece e vive bem na medida em que funcionam os conjuntos, mas o conjunto se qualifica se a unidade de ação, extremo daquela relação, é válida sobretudo para si mesma” (MENEGETTI, 2010, p. 236). Isso significa que, tudo na vida é díade, ou seja, estamos sempre imersos em um conjunto holístico semovente que existe e porque existe desse modo, é possível a nossa existência, se não fosse assim, não poderíamos existir.

Compreendendo a partir de Meneghetti (2010) podemos considerar que o conjunto informativo da linguagem não verbal é um importante canal de aprendizagem de como a vida se põe no aqui, agora e assim – em sua ecceidade semovente. Entendemos que podemos transpor os elementos da constituição fisionômica, cinésico e proxêmica para o contexto da organização por meio dos aspectos físicos e estruturais, ou seja, assim como o ser humano possui um corpo uma empresa também possui uma materialidade corpórea. Por isso, nesta pesquisa

compreendemos que as linguagens não verbais da empresa são expressas também por estas três linguagens.

Em seu estudo Machado (2009)<sup>15</sup> desenvolve o conceito de ergonomia levando em consideração dois grandes fatores: a postura e o movimento. Poderíamos dizer que estes dois elementos equivalem do ponto de vista do estudo psicológico a linguagem não verbal dos aspectos da fisionômica, cinésica e a proxêmica. A fisionômica por exemplo, diz respeito aos modo como a organização se apresenta, seus aspectos morfológicos, suas expressões, seus traços, seu *design*, sua estética, seu estilo físico. Os seus traços físicos expressam um estilo de pensamento, uma forma *mentis*, portanto, todas as características físicas constitutivas partem de uma específica forma pensante, o seu líder. Isso porque “a energia que funda todas as energias é a inteligência e, o líder é a fenomenologia histórica expressa dessa energia” (MENEGETTI, 2013a)<sup>16</sup>. O líder é o arquiteto, aquele que projeta e propõe o espaço operativo do trabalho do seu colaborador de um certo modo ou de outro. Ele que fornece a arquitetura, o modelo, o *design* da operacionalidade da sua obra, do seu projeto, de seu *core business*. Também a cinésica, ou seja, a projeção daquele espaço que movimentos permite, quais são os movimentos próprios daquela atividade laboral e como os movimentos são vividos naquele ambiente. E, os aspectos proxêmicos, ou seja, como ocorre as relações entre os movimentos entre objetos e pessoas e as pessoas entre si no contexto organizacional ou ainda como os indivíduos movem-se dentro daquele espaço.

Para além da linguagem econômica de mercado, quando nesta pesquisa trabalhamos o princípio ergonômico no contexto organizacional - esse visa resultados quantitativos que servem ao ganho concreto no contexto das relações sociais - estamos entendendo ele mais do que uma visão higiênica ou saudável do ser humano - certamente todas essas dimensões estão implícitas -, estamos considerando prioritariamente ele como constitutivo de um princípio de desenvolvimento psíquico do ser humano. Assim, quando nos referimos ao ser humano, o consideramos em sua integralidade, em seus aspectos conscientes e inconscientes. Logo, estamos compreendendo ele em sua expressão em referência a linguagem verbal e não verbal. Esta

---

<sup>15</sup> MACHADO, Rosane do Carmo. **O ambiente ergonômico em instituição de ensino superior e seu reflexo na atividade docente e na qualidade de vida na organização**. Tese Doutorado em Engenharia de Produção no Programa de Pós-Graduação em Engenharia de Produção da Universidade Federal de Santa Catarina. UFSC. Florianópolis, 2009.

<sup>16</sup> MENEGETTI, A. **Psicologia do líder**. Recanto Maestro (RS): ONTOED, 2013a.

pesquisa, compreende também que os elementos ergonômicos são uma forma de comunicação não verbal que revela, informa e interfere nas relações interpessoais no contexto do trabalho. Dito de outro modo, o espaço psíquico se materializa no espaço físico, o formaliza, o estrutura e, por isso, o espaço físico é a expressão fenomênica de toda a arquitetura da inteligência do líder e das pessoas que interagem naquele contexto organizacional.

Pensar que o ser humano passa a maior parte de sua vida no ambiente de trabalho possui diversas implicações, dessas tantas, uma diz respeito ao exercício estético e ao prazer que pode ser propiciado no contexto laborativo. Contudo, o bom gosto implícito nesse ambiente é propiciado pelo líder que gera o posto de trabalho e que, com a sua inteligência, o administra (MENEGETTI, 2013a)<sup>17</sup>. “[...] dentro do próprio espaço ambiental, cada um deve encontrar um modo no qual exista o enveramento de uma estrutura pessoal para temperar e viver a si mesmo em constante ampliação do instinto naturístico” (MENEGETTI, 2003, p. 211)<sup>18</sup>. E, sendo a empresa a fenomenologia exposta da psicologia do líder (MENEGETTI, 2013a) ela pode revelar então se o Líder em sua empresa está possibilitando, as passagens técnicas para a construção de relações psicossociais<sup>19</sup>, ou ainda, díades<sup>20</sup> funcionais ao contexto de trabalho – provisórias ocasionais – as quais serão analisadas a seguir.

#### 4 DÍADE E INTERAÇÃO COM O AMBIENTE

Meneghetti (2010) compreende que, cada ser humano, conforme o seu projeto vital está imerso em um ambiente, e explica que “O conceito de *potencialidade* vem entendido como *possibilidade prevista no habitat ou organograma geral do ambiente ecológico*. A nossa existência é possível porque já existe esse ambiente que potencialmente a consente” (p. 252). Isso significa que o ambiente ou “*o habitat dá a energia, e a semente a específica em forma ou tipo de destino*” (MENEGETTI, 2010, p. 253). É o ser humano em contato com o seu ambiente que o estrutura conforme a configuração de sua atividade psíquica. Tudo na vida é díade e é por isso que se torna fundamental estudar se o estilo de díade que formaliza as relações entre o

<sup>17</sup> MENEGETTI, A. **Psicologia do líder**. Recanto Maestro (RS): ONTOED, 2013a.

<sup>18</sup> MENEGETTI, A. **OntoArte o Em Si da Arte e da criatividade**, 2003.

<sup>19</sup> O termo relações psicossociais foi utilizado por Spink (1986). SPINK, P. K. Organização como fenômeno psicossocial: notas para uma redefinição da psicologia do trabalho. *Psicologia e Sociedade*: 8(1): 174-192, jan./jun., 1996.

<sup>20</sup> Díade conforme Meneghetti (2012, p. 73) é “movimento a dois, onde um movente não pode agir sem o coincidente heteromovente”.

indivíduo e o ambiente é aquela díade aprendida nos primeiros anos de vida ou o se é a díade provisório atuante, ou seja, a díade das relações de trabalho. A primeira e fundamental díade para o ser humano é entre ele e a vida.

Único critério de vitalidade de um ambiente é o indivíduo conforme a projeção do conjunto. O critério de saúde está no indivíduo, contanto que ele se demonstre funcional com o ambiente do qual faz parte. O sistema deve ser circular ao interior do indivíduo, mas também o indivíduo deve ter abertura ao sistema.” (MENEGHETTI, 2010, p. 236).

O ser humano foi estruturado existencialmente dentro da díade adulto-mãe e filho no interior de um grupo familiar. Aprendeu a ver a si mesmo por meio do filtro da simbologia da cultura familiar e pela inserção do filtro desorganizante do monitor de deflexão<sup>21</sup> o qual, não consente a reversibilidade da informação. A distorção ocorre porque cada indivíduo no contexto dessa díade, dentro de si, aceitou trair o seu instinto vital, em uma situação ocasional particular de interação com o adulto mãe, em função de um primado afetivo materno. O indivíduo, aprendeu a estabelecer uma relação consigo, com os outros e com o mundo, a partir de uma língua-mãe. Ou seja, estruturou-se conforme uma gratificação e um primado infantil ao invés de construir-se por meio de uma fidelidade ao seu projeto de natureza.

Para que se possa reeducar o Eu a saber e a fazer a si mesmo, é preciso que o líder passe por um processo de autenticação de sua consciência por meio do instrumento da escola Ontopsicológica, a psicoterapia de autenticação. A psicoterapia “é uma reorganização do sistema crítico lógico consciente que o sujeito tem no administrar a própria existência. Para fazer isso é importante pilotar bem o modo de entrada na díade, o modo de contato que se faz” (MENEGHETTI, 2005, p. 288)<sup>22</sup>. Ou seja, durante a psicoterapia é possível que o líder reveja todas aquelas suas estruturas alojadas na consciência e no seu inconsciente que não são conforme ao seu projeto de natureza ou Em Si ôntico. “O método ontopsicológico, através da leitura dos ‘anagramas’ oníricos do sujeito, consente saber se a disfunção depende do ambiente ou da unidade de ação. Em qualquer momento da díade, pode-se conhecer, átimo por átimo, onde está o defeito e como resolver” (idem). O Eu do indivíduo deve portanto reaprender a identificar e compreender o conjunto informativo por meio do

<sup>21</sup> Conceito exclusivo da teoria Ontopsicológica, uma das três descobertas de Meneghetti (2010). Trata-se de um mecanismo adjunto as sinapses cerebrais humanas que age como um relé e interfere no processo de formação das imagens. Este mecanismo intercepta e distorce as percepções do real no último estágio da passagem da informação, entre a percepção proprioceptiva e egoceptiva.

<sup>22</sup> MENEGHETTI, A. **Residence ontopsicológico**. 3. ed. Recanto Maestro: Ontopsicológica, 2005.

conhecimento de seu corpo, de toda a linguagem não verbal e inconsciente a qual também é manifesta pelo organísmico do sujeito, ou seja, “conjunto de funções materiais e psíquicas para uma unidade de ação” (MENEGETTI, 2012, p. 198)<sup>23</sup>.

Quando dizemos “Eu”, segundo Meneghetti (2014)<sup>24</sup>, aquilo que entendemos por “Eu” já é um “Eu” formatado e não reflete o conjunto total de informações que a nossa unidade de ação pode colher, selecionamos aquelas informações que o filtro nos possibilita. Eis do porque de começarmos a utilizar as informações a partir do critério organismo, ou do nosso primeiro cérebro visceral, “o critério organísmico é vetor de emocionalidade com ausência de interferências cerebrais, ideológicas. É a exclusão de qualquer imagem, síntese ou programa definido como memética” (MENEGETTI, 2012, p. 70).

Para Meneghetti (2012) a díade provisório-atuante é aquela díade que a pessoa faz quando está em interação social, na relação com os outros e portanto caracteriza-se pela ocasionalidade da relação. Para compreender a díade é fundamental lembrar que na vida estamos sempre em interação contínua e que existe a comunicação da intencionalidade das realidades psíquicas, conscientes e inconscientes, que ocorre por meio do campo semântico<sup>25</sup>, portanto, existe sempre uma polarização de um na referência com o outro. E, é por isso, que é preciso aumentar o cuidado da resposta organísmica no contato com o outro. O campo semântico é um transdutor informático, não transporta a energia mas o dá o módulo da passagem da energia, por isso, é capaz de formalizar um quântico energético no interior de uma relação. O colocar-se a auscultar o cérebro visceral<sup>26</sup> faz com que antecipadamente conseguimos colher a informação antes que essa seja deturpada pela nossa consciência. O radar organísmico nos dá a primeira informação e não sofre o filtro da nossa consciência já desviada. Este dá a informação sempre real, ou seja, se naquela relação existe uma posição de vantagem ou realização para aquela unidade de ação e, portanto se é acretiva ou não. Conforme Meneghetti (2010) é preciso “vigiar o miricismo cotidiano dos impactos, o particular das interações emotivas (um modo de sorrir, de apresentar-se, etc.). Pode-se

---

<sup>23</sup> MENEGETTI, A. **Dicionário de Ontopsicologia**. 2a. ed. Recanto Maestro (RS): OntoEd, 2012, p. 21.

<sup>24</sup> MENEGETTI, A. **Pedagogia Ontopsicológica**. 3a. ed. Recanto Maestro (RS): OntoEd, 2014.

<sup>25</sup> O campo semântico é uma das três descobertas exclusivas da ciência Ontopsicológica. Para aprofundamentos ver em MENEGETTI, A. **Manual de Ontopsicologia**. Recanto Maestro (RS): ONTOED, 2010.

<sup>26</sup> Para Meneghetti (2010) este é o nosso primeiro cérebro, aquele que não sofre interferências do Eu que já está pré-formatado ou estruturado. “Complexo de ações e reações determinadas por sinapses neurônicas alojadas no aparato intestinal” (MENEGETTI, 2012, p. 45).

ter impacto com uma pessoa que ressoa interiormente de modo positivo, mas pode-se também relacionar-se com uma que deteriora; ao sofrer o impacto, caso se esteja atento ao miricismo emocional, pode-se saber” (idem, p. 242).

Outra importante critério para nas relações diádicas com os outros não sermos executores de intencionalidades alheias “*é que em cada impacto relacional é preciso ter claro o escopo daquela díade*” (p. 243). Isso significa que se nas relações com os outros não tivermos a mente sobre o escopo e perdermos a objetividade da motivação da relação com aquelas pessoas nós acabamos entrando em estado de perda. E, por fim, o outro critério é “*manter o próprio profissionalismo e uma profunda dignidade de si mesmo*” (p. 245). Meneghetti lembra que a verdadeira díade, aquela que faz o homem evoluir é entre o ser e a existência e, portanto, em nosso constante viver devemos buscar atuar sempre de acordo com essa dialética que é a primária e fundamental forma de existência, aquela que dá o modo vencedor ao crescimento personológico da pessoa. O estilo de vida do líder depende do estilo de díade que ele estabelece em sua vida, e para isso, deve rever a sua estruturação egóica, porque é o Eu que decide e age na história. E, se o seu eu não aprender a se uniformar com as informações de seu iso de natureza, ou Em Si ôntico, as suas decisões serão sempre pautadas sobre um Ego já predeterminado no interior das primeiras díades familísticas<sup>27</sup>. Por meio delas, houve a inserção do programa, ou seja, foi digitado em seu Eu os códigos base por meio dos quais ele opera. Portanto, na vida a pessoa opera apenas relações que sempre repetem o mesmo estilo de relações aprendidas no pequeno grupo familiar quando estava em tenra idade.

## **5 AMBIENTE E ESTRUTURAÇÃO EGÓICA**

Para Meneghetti (2010) o ambiente contribui com a estruturação egóica da pessoa além de reforçar a personalidade do indivíduo. Na verdade, a sua identidade tem como referência matérica o seu corpo e, a extensão do corpo é o seu ambiente. Entre corpo e ambiente existe uma síntese simbiótica de extrema interdependência, de fato, um corpo não sobrevive fora de um contexto biológico específico. Cada individuação necessita de um corpo mas por sua vez, esse corpo necessita de um

---

<sup>27</sup> Quando o autor refere-se a família com o termo familístico ele assinala com essa expressão a diferenciação de um contexto familiar daquela construção estereotipada que acaba condicionando a psique do indivíduo a agir sempre dentro e conforme aquela estrutura fixa sem novidade de desenvolvimento.

ambiente que o contenha, que o mantenha, que o permita viver, subsistir e poder ter a sua expressão identitária única, própria. Assim, o ambiente, pensado do ponto de vista de seus aspectos fisionômicos ou ainda, ergonômicos podem favorecer o desenvolvimento qualitativo não apenas das relações humanas no contexto do trabalho, mas sobretudo, possibilitar um contexto favorável para o crescimento evolutivo da personalidade do líder e de seus colaboradores. “O organismo coloca-se em relação com o ambiente e o ambiente, por sua vez, é interagente; a partir do momento em que interage, diferencia o organismo. Um homem que vive nos países quentes constrói um tipo de civilização, um que vive nos países frios constrói um outro” (MENEGHETTI, 2010, p. 255).

Segundo Meneghetti (2014)<sup>28</sup>, quando nascemos sobre nós existiu a massiva influência do ambiente, mas especialmente, por meio da seleção daquele adulto-mãe que exercia a função de mediação entre a criança e o ambiente. O ambiente o qual interagimos e fazemos parte desde a infância tem referências sempre aos aspectos tanto conscientes quanto inconscientes, portanto, como estavam as coordenadas as vetorialidades da atividade psíquica naquele adulto preponderante no contexto da formação da criança. Neste caso, quando nos referimos ao ambiente, o entendemos em sede Ontopsicológica como

“Lat. *Ambitus entis* = o cerco ou espaço daquele ente. Colocação de sentido de uma individuação em um inteiro. Espaço territorial ou mental de uma individuação, de uma relação ou de um asserto dinâmico. Espaço de interação de um sujeito: esta interação pode reforçar ou desagregar seja o sujeito que as suas relações.” (MENEGHETTI, 2012, p. 21).<sup>29</sup>

Compreendemos por ambiente não apenas o espaço físico, ele é também um espaço mental, é territorialidade, mas em sentido psico-física e, principalmente em sentido dinâmico, visto que, a vida, continuamente escorre, é movimento aberto contínuo, não para jamais. Além disso, por meio desse conceito, conseguimos compreender que quando nos referimos ao ambiente estamos tratando das relações que existem entre as individuações e, portanto, estamos estabelecendo dinâmicas diádicas, ou seja, estamos estabelecendo não apenas primárias, mas sobretudo, relações que são percursos determinantes em nossas experiências e por isso, tornam-se referências emblemáticas em novas interações sucessivas.

<sup>28</sup> MENEGHETTI, A. **Pedagogia Ontopsicológica**. 3a. ed. Recanto Maestro (RS): OntoEd, 2014.

<sup>29</sup> MENEGHETTI, A. **Dicionário de Ontopsicologia**. 2a. ed. Recanto Maestro (RS): OntoEd, 2012, p. 21.

Portanto, quando nos referimos ao ambiente ergonômico estamos sempre nos remetendo a formas humanas de pensar as relações do ser humano entre outros seres humanos no contexto do espaço psico-físico. E, critério destas interações sempre são em relação à saúde e mas especialmente o seu desenvolvimento evolutivo em funcionalidade integral (MENEGETTI, 2010).<sup>30</sup> E, deste modo se chega as demonstrações previstas pela ciência Ontopsicológica, quando se aplica a metodologia Ontopsicológica, ou seja, “1) desaparecimento do sintoma ou problema, 2) desenvolvimento do sujeito no plano da funcionalidade integral a si mesmo sobre a globalidade existencial” (idem, p. 137).

Além disso, quando Meneghetti (2010)<sup>31</sup> elabora a sua metodologia de intervenção para a formação do líder por meio do instrumento do Residence<sup>32</sup>, explica como deve ser preparado o ambiente a fim de que se tenham as premissas de crescimento global do humano essencializa o princípio de organização do ambiente. Para o autor o lugar deve ser

[...] ecologicamente sadio, simples, culturalmente humanista, feito para uma convivialidade serena [...]. O ambiente (casas, hortas, plantas etc.) deve ser construído segundo a primeira dimensão mais instintiva do ser humano, posicionado em um contexto sem dúvida poético e ecológico (MENEGETTI, 2010, p. 362).

Portanto, ambiente sempre é o que mantém o indivíduo e, contido nesse ambiente, o indivíduo registra e reage segundo as informações que dele registra. Por isso, em sua formalização é importante que se tome cuidado com todos os seus pequenos particulares porque estes podem contribuir à evolução do ser humano ou não.

Meneghetti (2010) entende que se possa manter contato, pelo menos de vez em quando, com os denominados “*genius loci*” que são “uma presença espiritual, vivente e inteligente, uma alma que por próprio corpo tem um espaço preciso feito de variações químico-vegetais. Nele se vive o coração da vida e da natureza mais do que em qualquer outro lugar. É um ponto preferencial onde a vida natural concentra particulares referimentos de valor psíquico”. (MENEGETTI, 2010, p. 362). Esses lugares geralmente são existentes na natureza mas é preciso saber identificar e saber intervir para não destruir a potencialidade imanente da sua vital força pulsante. De

<sup>30</sup> MENEGETTI, A. **Manual de Ontopsicologia**. 4a. ed. Recanto Maestro, São João do Polêsine, Ontopsicológica Editrice, 2010

<sup>31</sup> MENEGETTI, A. **Manual de Ontopsicologia**. 4a. ed. Recanto Maestro, São João do Polêsine, Ontopsicológica Editrice, 2010. p. 362.

<sup>32</sup> MENEGETTI, A. **Residence ontopsicológico**. 3. ed. Recanto Maestro: Ontopsicológica, 2005.

certo modo, se não é possível o contato com esse ambiente, o ser humano, em seu ambiente residencial ou laboral pode, também criar alguns lugares que sejam propulsores para restabelecer o equilíbrio e a vitalidade do sujeito. Portanto, em alguns dos espaços podem ser reproduzidos “pequenos *genius loci*” que quando o indivíduo faz o contato com ele, imediatamente acessa o coração da vida e restabelece assim a possibilidade de contato com o iso de natureza, ou seja, o contato da sua essência com a essência da vida.

Embora o líder no contexto do trabalho, muitas vezes, possa não considerar ou incorporar as premissas implicadas no conceito de “*genius loci*”, ele pode prover ao seu corpo de colaboradores um ambiente ergonomicamente saudável, ou seja, que minimize desvios ou doenças bem como o estresse decorrentes do desconforto ambiental. Pois gostar de permanecer horas no ambiente de trabalho muito tem a ver com gostar de permanecer naquele lugar, do ponto de vista do conforto físico e da sensação psicológica agradável que o ambiente comunica. Ambientes mais aconchegantes fazem com que as pessoas queiram e gostem de ficar por mais tempo, contrariamente ocorre com ambientes considerados desagradáveis. Esse princípio deriva de que, o Em Si ôntico identifica o que é seu e que assim também o monitor de deflexão desorganiza a informação, portanto, é preciso saber qual é a dinâmica que líder promove no ambiente de seu *business*, se ele desenvolve uma dinâmica de saúde e evolução significa que ele cultiva a sua interioridade.

Quando o homem entra em relação com uma coisa, uma pessoa, um ambiente, o seu Em Si ôntico estabelece a preferencialidade ôntica. Ao mesmo tempo, o monitor de deflexão também dita a própria lei, por isso se obtém uma desinformação, uma interferência constante de memórias estabilizantes recebidas pela história, não pela vida (MENEGHETTI, 2010, p. 126)<sup>33</sup>.

Portanto, para que o líder possa promover um ambiente ergonomicamente saudável no contexto da empresa ele precisa levar em consideração a sua higiene psíquica, pois se ele é a mente que ordena as relações a fim de que elas atinjam o escopo do *business* então ele deve ter um especial cuidado com o seu estilo de vida e, principalmente ao cultivo de sua interioridade. Pois, o projeto de vida que cada um possui intrínseco a si mesmo, imediatamente identifica o que é para si e o que não é para si, e mais, se o que contata é distônico ou acretivo a sua unidade de ação. E,

---

<sup>33</sup> MENEGHETTI, A. **Manual de Ontopsicologia**. 4a. ed. Recanto Maestro, São João do Polêsine, Ontopsicológica Editrice, 2010. p. 126.

conforme Meneghetti (2013b)<sup>34</sup> para realizar uma verdadeira higiene psíquica o líder deve estar fazendo o seu processo de autenticação e a constante metanóia.

## 6 MATERIAIS E MÉTODOS

A motivação para realização desta análise parte do fato de que o pesquisador em sua experiência (mais de 20 anos no ramo de mobiliário corporativo), verificou inúmeros casos de pessoas que adquirem produtos de baixa qualidade, utilizando-se como único critério o menor preço, e acabam por despendendo tempo e dinheiro em constantes manutenções e ajustes, além de favorecer o desenvolvimento de problemas ligados à saúde física de seus usuários com o desconforto e possíveis reclusões trabalhistas. Igualmente, este trabalho quer ampliar a consciência das pessoas para o fato de que o estilo de vida do líder favorece o desenvolvimento profissional do ser humano e o ambiente de trabalho, pois conforto, qualidade, saúde e bem-estar são requisitos para a realização de uma estimulante busca pela qualificação de cada indivíduo, fazendo com que as pessoas apresentem um resultado melhor para as empresas tornando-as mais competitivas.

Do ponto de vista da revisão da literatura, não encontramos estudos que permitam estabelecer as relações entre a personalidade do líder e as características ergonômicas do ambiente de trabalho de seu *business* e a satisfação dos colaboradores. Os principais estudos a respeito dos aspectos ergonômicos quando se referem as características psicológicas referem-se a questão da qualidade de vida ou ainda ao estresse. Essa pesquisa portanto, se coloca como contra ponto às demais pesquisas que estudam a relação entre aspectos psicológicos e ergonômicos no ambiente de trabalho, visto que, parte dos pressupostos da novidade científica da ciência Ontopsicológica. No contexto da pesquisa, consideramos fundamental a premissa desenvolvida por Meneghetti (2010; 2013a) a respeito da psicologia do líder ser a primeira intencionalidade e portanto aquela estruturante fundamental do conjunto do que se define por semiótica ambiental ergonômica<sup>35</sup> em toda a organização. Além de tudo, fundamental é considerar na pesquisa as descobertas científicas da ciência Ontopsicológica, ou seja, a realidade do campo semântico, o

---

<sup>34</sup> MENEGHETTI, A. **Psicologia empresarial**. São Paulo: FOIL, 2013b.

<sup>35</sup> Por semiótica ambiental ergonômica, nesta pesquisa, entendemos o conjunto de manifestações e informações codificadas. Assim como o termo semiótica significa o estudo das linguagens, então semiótica ambiental significa o estudo das linguagens ou manifestações que o ambiente propicia sob formato de informações aqueles que interagem com o mesmo.

critério ético do ser humano – o Em Si ôntico – e, o filtro desorganizador dos processos psíquicos do ser humano, o monitor de deflexão. Por isso, essa pesquisa distingue-se das demais porque considera que o ambiente é já projeção fenomênica de uma mente que o arquiteta, o líder.

Como objetivo geral buscamos identificar os elementos do ambiente de trabalho que geram satisfação dos colaboradores em relação ao clima psicológico da organização e a eficiência no trabalho. E, como objetivos específicos pretendemos com a pesquisa: A) individuar como os três grupos percebem o espaço ergonômico de seu ambiente trabalho; B) identificar os elementos do ambiente de trabalho e sua influência no clima psicológico da empresa; C) estabelecer correlações entre elementos do ambiente de trabalho que geram conforto psicológico e eficácia no trabalho entre os Grupos A, B e C; D) verificar se existem diferenças significativas em relação a percepção do ambiente ergonômico corporativo entre os colaboradores do Grupo A e B.

A pesquisa foi desenvolvida com líderes de pequenas, médias e grandes empresas – além de profissionais liberais, colaboradores de duas empresas que possuem e que não possuem mobiliários ergonômicos e, empresários, conforme o especificado no Quadro 1.

**Quadro 1:** Amostra da Pesquisa

DESCRIÇÃO	GRUPO	N
Colaboradores Empresa A (Ergonômica)	A	40
Colaboradores Empresa B (Não Ergonômica)	B	63
Empresários	C	20
<b>Total</b>		123

Fonte: Autor (2014)

Construímos um quadro síntese para percebermos as especificidades de cada grupo em relação as suas características (sexo, idade, grau de instrução, função ocupada na empresa, tempo de serviço na empresa), assinalamos os maiores índices.

**Quadro 2:** Amostra da Pesquisa

Características		Grupo A	Grupo B	Grupo C
Sexo	M	27 (67,5%)	15 (22,7%)	16 (84,2%)
	F	13 (32,5%)	51 (77,3%)	3 (15,8%)
Idade	Até 20 anos	-	11 (16,7%)	-
	21 a 30 anos	23 (57,5%)	25 (37,9%)	-
	31 a 40 anos	11 (27,5%)	17 (25,8%)	4 (21,1%)
	41 a 50 anos	5 (12,5%)	8 (12,5%)	6 (31,6%)
	Mais de 51	-	-	8 (42,1%)

<b>Estado Civil</b>	Solteiros	23 (57,5%)	46 (69,7%)	1 (5,3%)	
	Casados	14 (35%)	11 (16,7%)	8 (42,1%)	
	Outros	2 (5%)	2 (3%)	1 (5,3%)	
	Separados	1 (2,5%)	5 (7,6%)	8 (42,1%)	
<b>Grau de Instrução</b>	Pós-Graduação	9 (22,5%)	2 (3%)	11 (57,9%)	
	Ensino Superior	9 (22,5%)	18 (27,3%)	1 (5,3%)	
	ES incompleto	17 (42,5%)	35 (53%)	2 (10,5%)	
	EM incompleto	1 (2,5%)	-	1 (5,3%)	
	Primário	-	5 (7,6%)	-	
	E Primário incompleto	3 (7,5%)	3 (4,5%)	2 (10,5%)	
<b>Função na empresa</b>	Suporte/ operadores	13 (32,5%)	22 (33,3%)	Presidente	11 (57,9%)
	Comercial	10 (25%)		Vice-Presidente	2 (10,6%)
	Recepcionistas / Atendentes	7 (17,5%)	28 (42,4%)	Sócio/Gestor	2 (10,6%)
	Supervisores/ consultores	5 (12,5%)	3 (4,5%)	Outros	2 (10,6%)
	Administrativo	3 (7,5%)	8 (12,1%)	Consultor	1 (5,3%)
	Analistas	2 (5%)		Advogado	1 (5,3%)
<b>Tempo</b>	Meio ano	10 (25%)	29 (43,9%)	18 (94,7%)	
	Meio ano a um ano	3 (7,5%)	6 (9,1%)		
	Um a dois anos	7 (17,5%)	17 (25,8%)	1 (5,3%)	
	Dois a três anos	2 (5%)	4 (6,1%)		
	Três a cinco anos	5 (12,5%)	10 (15,2%)		

Fonte: Autor (2014)

Procedendo a análise do Quadro 2 podemos concluir que entre os Grupos A, B e C que a maioria dos componentes do Grupo A (27 ou 67,5%) e C (16 ou 84,2%) são do sexo masculino, enquanto do Grupo B são femininos (51 ou 77,3%).

No que se refere à idade, a maioria dos componentes do Grupo A (23 ou 57,5%) e B (36 ou 54,6%) são jovens, ou seja, possuem idades até 30 anos, enquanto no Grupo C temos 8 (42,1%) com mais de 51 anos.

Em relação ao estado civil a maioria do Grupo A (23 ou 57,5%) e B 46 (69,7%) são solteiros, enquanto que o Grupo C são casados e separados (8 ou 42,1%)

Enquanto o grau de instrução do Grupo A (19 ou 45%) e C (11 ou 57%) são a maioria superior, no Grupo C é educação básica (35 ou 53%).

No Grupo A (operadores, recepcionistas = 20 ou 50%) e B (operadores e recepcionistas = 50 ou 75,7%) a maioria da amostra possui funções na empresa de baixos níveis hierárquicos, enquanto que no Grupo C possuem altos níveis hierárquicos (presidente, vice-presidente, gestor = 15 ou 79,1%).

Todos os três grupos pesquisados possuem na maioria pouco tempo de empresa, ou seja até um ano, sendo Grupo A 13 ou 32,5%, Grupo B 25 ou 52% e, Grupo C 18 ou 94,7%.

Para a pesquisa desenvolvemos um instrumento de coleta de dados e o denominamos de questionário do autor, o qual, buscou avaliar hipóteses que se referem a identificação dos colaboradores com um ambiente de trabalho ergonomicamente saudável e outro embora não ergonômico, que tivesse condições ambientais dentro de um padrão de normalidade.

Para a realização da pesquisa entramos em contato inicialmente com os líderes e estes foram imediatamente convidados para participarem da pesquisa. Depois do aceite, alguns deles, os quais eram empresários que possuíam o cuidado com os aspectos ergonômicos e aqueles que não possuem, passamos a solicitar a permissão para poder aplicar em suas organizações, com seus colaboradores.

Do ponto de vista da investigação, esta é uma pesquisa exploratória-descritiva de campo. A pesquisa exploratória se caracteriza por conhecer um campo o qual ainda tem poucos estudos realizados. A importância deste tipo de pesquisa decorre de sua utilidade para estudos posteriores na medida em que construindo um percurso investigativo e adquirindo um volume de informações pode posteriormente dedicar-se a abertura de novas temáticas que não são possíveis de se confrontar no recorte inicial realizado na pesquisa exploratória.

A forma da coleta de dados foi com fontes primárias, ou seja, junto as pessoas, realizando inicialmente o contato inicial, seu consentimento e, posteriormente entregando o termo de livre esclarecido.

Esta pesquisa estabelece a relação com os dados quantitativos e tratados analiticamente. “É correto afirmar que a maior parte da pesquisa quantitativa está centrada ao redor do levantamento de dados (*survey*) e de questionários, apoiada pelo SPSS (Statistical Package for Social Sciences) e pelo SAS (Statistics for Social Sciences) como programas padrões de análise estatística”. (BAUER, 2007, p. 23)<sup>36</sup>.

Os questionários, geralmente, são vistos como menos dispendiosos, uma vez que podem ser enviados e recolhidos sem a necessidade de um encontro, uma conversa, e podem ser aplicados a um grande volume de pessoas simultaneamente. Ele também evita a impressão pessoal do entrevistador, ou sua influência direta

---

<sup>36</sup> BAUER, Martin W.; GASKELL, George. **Pesquisa Qualitativa com Texto, Imagem e Som. Um manual Prático**. Tradução Pedrinho A. Guareschi. 6a. ed. Petropolis, RJ: Vozes, 2007.

sobre quem o está respondendo, revelando mais segurança e autonomia a quem o responde, “e, com isto, se sentirem mais à vontade para expressar pontos de vista que temam colocá-los em situação problemática ou que julguem não ter aprovação” (KIDDER et. al., 1987, p. 17)<sup>37</sup>. O questionário, constituído de 15 questões abertas e fechadas foi respondido por todos os participantes da pesquisa. As variáveis que mensuramos no questionário do autor aplicado a todos os pesquisados foram: a) identificação dos pesquisados com o ambiente ergonomicamente correto ou não; b) relação entre o ambiente ergonomicamente correto e o clima psicológico dos colaboradores; c) relação entre o ambiente ergonomicamente correto e a produtividade no trabalho; d) tempo livre e estilo de vida dos pesquisados; e) mericismo cotidiano; f) estilo de díade no trabalho; g) grau de envolvimento com o cliente e a sua satisfação.

A análise estatística foi inicialmente realizada por meio das principais medidas descritivas como média, desvio padrão e proporção, de acordo com a variável considerada. Aplicamos algumas técnicas de estatística multivariada sendo as variáveis originais analisadas simultaneamente. Corbetta (2002) salienta que tal análise é feita sobre uma matriz de dados a qual se estabelece uma unidade de análise. As análises estatísticas incluíram: estatísticas descritivas básicas (médias) e análise de frequência; análise comparativa (para identificar diferenças estatisticamente significativas nas variáveis dimensionais foi usado o critério Mann-Whitney, Qui-Quadrado, Kruscal-Wallis; análise de correlação R-Spearman.

## **7 PERCEPÇÃO DO AMBIENTE DE TRABALHO DOS GRUPOS**

Da análise da estatística básica tanto os componentes dos Grupos A (97,4%), B (80%) e C (93,8%) identificaram que o ambiente um o qual, com imagens, reproduziu um contexto organizacional que reflete cuidados ergonômicos é o mais próximo do ambiente de seu trabalho. Apesar dos três grupos apresentarem elevado percentual, o Grupo B, que é aquele grupo formado por colaboradores que em sua empresa não possui conforto ergonômico identificaram-se menos que os dois outros grupos de colaboradores e líderes que trabalham em organizações com conforto ergonômico. No teste do Qui-quadrado de Pearson encontramos o valor de 7,434a com diferença 2 e sigma assintótico de 0,024 para os dois lados, sendo que para as 2

---

<sup>37</sup> KIDDER, Louise H. (org.). **Métodos de pesquisa nas relações sociais**. Medidas de Pesquisa em Ciências Sociais. Vol. 2. São Paulo: E.P.U., 1987.

células (33,3%) o valor esperado é menor do que 5 e a contagem mínima esperada é 2,00.

Importante salientar que, apesar do Grupo B não trabalhar em ambientes com cuidados ergonômicos, a sua percepção em relação ao ambiente de trabalho é positiva, o que pode significar que, apesar do ambiente não ser ergonomicamente correto ele não possui tantos desconforto e faz com que a percepção destes colaboradores estivessem satisfeitos com o ambiente de trabalho em que atualmente estão inseridos. É relevante também considerar que as percepções dos indivíduos nem sempre são coincidentes com o real em virtude do filtro desorganizante do monitor de deflexão (MENEGETTI, 2010). O monitor de deflexão insere um ponto a mais fazendo com que a percepção do real seja alterada.

Em relação as **cores**, todos os grupos (97,4% do Grupo A, 74,2% do Grupo B e, 100% do Grupo C) identificam que, no ambiente em que trabalham estão mais próximos do ambiente ergonômico do que não ergonômico. No teste do Qui-quadrado de Pearson encontramos o valor de 13,898a com diferença 2 e sigma assintótico de 0,001 para os dois lados. Nesse cálculo 1 células (16,7%) espera a contagem menor do que 5 e a contagem mínima esperada é 2,36.

Em relação ao **conforto visual**, também todos os grupos concordam que seu ambiente de trabalho seja mais próximo do ambiente ergonomicamente projetado. O grupo com maior identificação foi o Grupo A (trabalha em ambiente com conforto ergonômico) com 100%, seguindo do Grupo C com 94,4% e, por fim o Grupo B com 78,1% (que não trabalha em ambiente projetado ergonomicamente). No teste do Qui-quadrado de Pearson essa variável para todos os grupos obteve o valor de 11,813a com diferença 2 e sigma assintótico de 0,003 para os dois lados, sendo que a razão de verossimilhança obteve um valor de 15,989 com diferença de 2. Nesta variável 2 células (33,3%) esperam contagem menor do que 5 e a contagem mínima esperada é 2,21. Portanto, esta foi uma variável que se demonstrou estatisticamente significativa.

Todos os grupos também identificaram que as fotos relativas ao ambiente de trabalho ergonômico são aquelas que refletem a maior semelhança com a **organização** de seu ambiente de trabalho. Do Grupo A 100% houve o maior índice de concordância, seguido pelos Grupos B e C que obtiveram o mesmo porcentual de concordância, ou seja, 83,3% dos componentes de cada um dos grupos. No teste de Qui-quadrado de Pearson o valor calculado foi 7,515a com diferença de 2 e com sigma assintótico de 0,023 para os dois lados, sendo que a razão de verossimilhança

obteve um valor de 11,736 com diferença de 2. Na variável em questão, 2 células (33,3%) esperam contagem menor do que 5. A contagem mínima esperada é 2,03. Portanto, foi uma variável que se demonstrou estatisticamente significativa.

Do ponto de vista da significância da variável **iluminação**, encontramos igualmente compatibilidade nos valores do Qui-quadrado de Pearson 6,520a com diferença de 2 e com sigma assintótico de 0,038 para os dois lados, sendo que a razão de verossimilhança obteve um valor de 9,281 com diferença de 2 e sigma assintótico de 0,10. Neste cálculo 2 células (33,3%) esperam contagem menor do que 5. A contagem mínima esperada é 2,03. Portanto, foi uma variável que demonstrou-se estatisticamente significativa. Essa variável obteve alto índice de indicação como sendo também presente nos seus ambientes cotidianos de trabalho. Todos os grupos a identificaram como presentes em seu trabalho. O Grupo A 100% dos componentes indicaram, 86,4% dos componentes do Grupo B e 94,7% dos componentes do Grupo C, com iluminação.

A variável **design** também foi identificada pelos três grupos como aquela presente em seus ambientes de trabalho sendo indicada por: 100% dos componentes do Grupo A, 83,1% dos componentes do Grupo B, e 86,7% dos componentes do Grupo C. No cálculo do Qui-quadrado de Pearson o valor foi de 7,452a com diferença de 2 e com sigma assintótico de 0,024 para os dois lados, sendo que a razão de verossimilhança obteve um valor de 11,437 com diferença de 2 e sigma assintótico de 0,03. Em relação a essa variável 2 células (33,3%) esperam contagem menor do que 5. A contagem mínima esperada é 1,63. Portanto, foi uma variável que se demonstrou estatisticamente significativa.

Dentre os pesquisados dos três grupos houve uma concordância em que o seu ambiente de trabalho os **faz ter desejo de manter-se** lá. Do Grupo A 100% dos componentes assinalaram essa opção, assim como 87,9% dos componentes do Grupo B e 93% dos componentes do Grupo C. No cálculo do Qui-quadrado de Pearson o valor foi de 5,195a com diferença de 2 e com sigma assintótico de 0,074 para os dois lados, sendo que a razão de verossimilhança obteve um valor de 7,487 com diferença de 2 e sigma assintótico de 0,24. Nesta variável, 3 células (50,0%) esperam contagem menor do que 5 e a contagem mínima esperada é 1,26. Portanto, foi uma variável que se demonstrou estatisticamente significativa, ou seja, os grupos manifestaram-se favoráveis ao desejo de permanecer em seus ambientes de trabalho.

## 8 RELAÇÃO ENTRE O CONFORTO PSICOLÓGICO NO AMBIENTE DE TRABALHO E A EFICIÊNCIA NO TRABALHO

A fim de determinar se existem diferenças na distribuição dos dados entre os grupos pesquisados A, B e C aplicamos o teste de Kruskal-Wallis e obtivemos que os grupos diferem-se em relação à idade, grau de instrução e tempo de trabalho na empresa.

Em relação a diferenças na distribuição dos dados entre os Grupos A e C, podemos após aplicado o teste de Mann-Whitney concluir-se que os grupos distinguem-se em: idade (,000), máximo grau de instrução (,042), tempo de trabalho na empresa (,000), eficiência no trabalho cores (,019).

Encontramos diferença na distribuição dos dados entre os Grupos B e C no teste de Mann-Whitney em relação às variáveis: idade (,000), máximo grau de instrução (,000), tempo de trabalho na empresa (,000), eficiência no trabalho em relação ao conforto ergonômico de seu corpo (,21)

No teste de Mann-Whitney em relação aos Grupos A e B (respectivamente, colaboradores de empresas com cuidados ergonômicos e não ergonômicos), encontramos que os dois grupos diferem-se em relação às variáveis que dizem respeito à eficiência no trabalho: aromas (,001), limpeza e higienização (,000), conforto acústico (,038), *layout* (,005), design (,051), cores (,040), conforto visual (,007), mobiliário (,030)

Também quando realizado o cálculo do Qui-quadrado de Pearsons considerando o conforto psicológico em relação ao ambiente de trabalho para os Grupos A, B e C não houveram valores estatisticamente significativos entre as variáveis. Mas encontramos grau de significância estatística para os dados que referem-se à eficiência no trabalho a seguir descritas.

Algumas variáveis ergonômicas foram testadas em relação ao seu grau de importância (muito importante, importante, pouco importante, nada importante) no atingimento das metas ou eficácia de seu trabalho no sentido de revelar a identidade com o produto ou serviço que a empresa vende. Foram encontradas as correlações significativas que seguem analisadas em relação ao teste do Qui-quadrado de Pearson.

No Grupo A 47,5% dos pesquisados consideraram o **Aromas** em relação à eficiência no trabalho como importante e 47% do Grupo B. No Grupo C 42,1% das pessoas consideraram o Aromas muito importante. No cálculo do Qui-quadrado 8

células (53,3%) esperam contagem menor do que 5 e a contagem mínima esperada é 0,76. Sendo que o valor calculado do Qui-quadrado foi de 20,885a com diferença de 8 e com sigma assintótico de 0,007 e a razão de verossimilhança de 20,760 com diferença de 8 e valor de 0,08. Portanto, essa foi uma variável estatisticamente significativa.

Analisando a variável **limpeza e higienização do ambiente** e a eficiência no trabalho com a eficiência no trabalho, em todos os grupos o maior número de respostas foi indicado o grau importante: no Grupo A, 45%, Grupo B 86,4% e Grupo C 57,9%. No cálculo 6 células (50,0%) esperam contagem menor do que 5 e a contagem mínima esperada é 0,30. O valor calculado do Qui-quadrado foi de 24,292a com diferença de 6 e com sigma assintótico de 0,00 e a razão de verossimilhança de 26,466 com diferença de 6 e valor de 0,00. Portanto, essa foi uma variável estatisticamente significativa.

Na análise da variável do *layout* em relação ao atingimento das metas ou eficácia no trabalho pode-se observar que 8 células (53,3%) esperam contagem menor do que 5 e a contagem mínima esperada é ,30. E, no valor do Qui-quadrado de Pearson o valor foi de 14,735a com diferença de 8 e com 0,065 de sigma assintótico e, a razão de verossimilhança foi de 15,853 com diferença de 8 e com 0,045 de sigma assintótico. E, em relação ao grau de importância o Grupo B considera essa variável muito importante, sendo que 53% a identificou assim e os Grupos A e C consideram mais essa variável importante, sendo 57,5% para o Grupo A e 57,9% para o Grupo C

O **conforto visual** demonstrou-se ser uma variável que intervém na relação de eficiência do trabalho. No cálculo do Qui-quadrado de Pearson o valor calculado foi de 15,824a com diferença de 8 e com 0,045 de sigma assintótico sendo a razão de verossimilhança de 15,098 com valor de 0,000. E, conforme o Gráfico 13, os Grupos B e C consideraram predominantemente essa variável como muito importante com 57,6% e 47,4% respectivamente e, o Grupo A considerou importante com 62,5%.

## **9 ANÁLISE NÃO PARAMÉTRICA DE WICOXON-MANN-WHITENEY: CONFORTO PSICOLÓGICO E EFICIÊNCIA NO AMBIENTE DE TRABALHO**

Para verificar o grau de significância ao comparar as médias das variáveis aplicou-se o teste não paramétrico de Wicoxon-Mann-WhiteneY. Nesse teste foram observados os seguintes comportamentos entre as variáveis e grupos analisados em

relação ao conforto psicológico e a eficiência no trabalho. E, as variáveis a seguir nominadas não possuem relevância uma vez que  $p = 0.025 < \text{menor e maior} < \alpha = 0.05$ , portanto, essas correlações são rejeitadas.

A variável **aroma** em relação a interferência dessa variável que para a o **conforto psicológico** obteve 3,30 de média para um número de 37, sendo o desvio padrão de 0,074 e o erro padrão da média de 0,122 e variável assintótica de 0,000 para os dois lados, sendo que esta variável não demonstra ser estatisticamente significativa.

E, a variável **eficiência no trabalho** com média de 2,59 com número de 37 e desvio padrão de 1,166 e de erro da média de 0,192. Portanto, não houve grau de significância para essas duas variáveis sendo que o valor foi de 0,00 para o sigma assintótico nos dois lados, o que demonstra não possuir grau de significância.

Encontramos as médias e os desvios padrões para a comparação entre as médias do conforto psicológico e eficiência no trabalho em relação **à climatização**. Observa-se que ambas as médias são muito semelhantes, ou seja, para o conforto psicológico temos 3,80 enquanto para a eficiência no trabalho temos 3,6. Ou seja, aplicando o teste de Wicoxon-Mann-Whitney percebemos que não houve diferença estatisticamente significativa pois o valor foi de 0,005.

Analisando o teste de Wicoxon-Mann-Whitney percebemos que a **variável limpeza e higienização** também **não obteve diferença estatística** em relação a média dos dois lados. As médias obtidas foram de 3,93 para conforto psicológico e eficiência no trabalho de 3,18 obtendo o valor do sigma assintótico 0,00 de forma que a variável não obteve grau de significância.

A variável **conforto ergonômico de seu corpo** também foi uma variável que não obteve significância estatística, ou seja, possui no teste de Wicoxon-Mann-Whitney respectivamente para 3,8 e 3,60 sendo que o valor do sigma assintótico de 0,168, ou seja, não obteve diferença estatística.

O **layout** foi uma variável que também não obteve grau de significância pois o seu sigma assintótico foi de 0,003, sendo calculado com uma média de 3,35 em relação ao conforto psicológico e 2,75 (desvio padrão de 0,770) da eficiência no trabalho (desvio padrão de 0,196).

Também a **organização** e o **design** obtiveram respectivamente o valor do sigma assintótico de 0,007 e 0,00, ambas as variáveis portanto não são significativas. Também as variáveis **cores** e **iluminação** não são significativas conforme o teste de

Wicoxon-Mann-Whitney pois ambas ficaram com valores de sigma assintótico de 0,13 e 0,11 respectivamente.

<b>GRUPO A – VARIÁVEIS</b>	<b>VALORES WILCOXON</b>
ET_Aromas - CP_Aromas	,000
ET_Climatização - CP_Climatização	,005
ET_Limpeza_e_higienização - CP_Limpeza_e_higienização	,000
ET_Conforto_ergonomico_de_seu_corpo - CP_Conforto_ergonomico_de_seu_corpo	,052
ET_Layout - CP_Layout	,003
ET_Organização - CP_Organização	,007
ET_Design - CP_Design	,000
ET_Cores - CP_Cores	,013
ET_Iluminação - CP_Iluminação	,011

**Quadro 3** – Grupo A: todas variáveis

**Fonte:** Pesquisa 2014.

No Grupo B foi aplicados o teste não paramétrico de Wicoxon-Mann-Whitney duas variáveis podem ser consideradas não significativas: a correlação entre clima psicológico e **aroma**, com o sigma assintótico 0,33 e climatização com 0,39.

O Grupo C foi aplicados o teste não paramétrico de Wicoxon-Mann-Whitney o qual também não confirmou a relação entre as variáveis de conforto psicológica e eficiência no trabalho: **aromas, limpeza e higienização, conforto ergonômico, design**. Correlações para o Grupo C.

<b>Variáveis Grupo C</b>	<b>Sig. Assint. (2 caudas)</b>
ET_Aromas - CP_Aromas	,041
ET_Limpeza_e_higienização - CP_Limpeza_e_higienização	,025
ET_Conforto_ergonomico_de_seu_corpo - CP_Conforto_ergonomico_de_seu_corpo	,046
ET_Design - CP_Design	,026

**Quadro 4** – Grupo B: todas variáveis

**Fonte:** Pesquisa 2014.

## 10 ANÁLISE DE CORRELAÇÃO

Neste subcapítulo vamos analisar algumas das correlações estatisticamente significativas conforme R-Spearman. Como trabalhamos com muitas variáveis

simultaneamente, foram encontradas muitas correlações as quais não são todas exploradas na análise deste trabalho.

A primeira correlação encontrada foi ente **conforto psicológico do design** para os grupos: a) **Grupo A:** conforto psicológico para as cores ( $,761^{**}$ ); b) **Grupo B:** não houve correlações nesta variável; c) **Grupo C:** conforto psicológico para: as cores ( $,727^{**}$ ) e mobiliário ( $,976^{**}$ ). E, eficiência no trabalho para: os aromas ( $,780^{**}$ ), o *design* ( $,810^{**}$ ), as cores ( $,719^{**}$ ), o conforto visual ( $,809^{**}$ ).

Ainda em relação ao **design e a eficiência no trabalho** houve relação para os grupos com as seguintes variáveis: a) **Grupo A:** eficiência no trabalho para as cores ( $,826^{**}$ ); b) **Grupo B:** não houve correlações nesta variável; c) **Grupo C** - conforto psicológico para: o *design* ( $,810^{**}$ ), as cores ( $,735^{**}$ ), o mobiliário ( $,786^{**}$ ). Eficiência no trabalho para: os aromas ( $,878^{**}$ ), as cores ( $,762^{**}$ ), o conforto visual ( $,786^{**}$ ), o mobiliário ( $,715^{**}$ ).

Houve correlação com a variável **conforto psicológico de cores** para os seguintes grupos e variáveis: a) **Grupo A:** conforto psicológico para o *design* ( $,761^{**}$ ); b) **Grupo B:** eficiência no trabalho para as cores ( $,744^{**}$ ); c) **Grupo C:** conforto psicológico para *layout* ( $,737^{**}$ ), *desing* ( $,727^{**}$ ), mobiliário ( $,732^{**}$ ). Eficiência no trabalho para os aromas ( $,705^{**}$ ), cores ( $,707^{**}$ ), o conforto visual ( $,732^{**}$ ).

A variável **cores** na eficiência com o trabalho teve correlação para os grupos A, B e C com as seguintes variáveis: a) **Grupo A:** eficiência no trabalho para o *design* ( $,826^{**}$ ); b) **Grupo B:** conforto psicológico para as cores ( $,744^{**}$ ); c) **Grupo C-** conforto psicológico para aromas ( $,794^{**}$ ), *design* ( $,719^{**}$ ), cores ( $,707^{**}$ ), visual ( $,760^{**}$ ), o mobiliário ( $,735^{**}$ ). Eficiência no trabalho para os aromas ( $,744^{**}$ ), o *design* ( $,762^{**}$ ), o conforto visual ( $,902^{**}$ ), o mobiliário ( $,918^{**}$ );

Outra correlação encontrada foi com a **eficiência no trabalho com conforto visual** para os seguintes grupos: a) **Grupo A:** não houve correlações nesta variável; b) **Grupo B:** não houve correlações nesta variável; c) **Grupo C** - conforto psicológico para o *design* ( $,809^{**}$ ), cores ( $,732^{**}$ ), mobiliário ( $,820^{**}$ ). Eficiência no trabalho para: os aromas ( $,883^{**}$ ), o *design* ( $,786^{**}$ ), cores ( $,902^{**}$ ) e conforto visual ( $,803^{**}$ ).

Foram encontradas a correlação entre a **eficiência no trabalho relacionada com aromas** para os seguintes grupos e com as seguintes variáveis: a) **Grupo A:** não houve correlações nesta variável; b) **Grupo B:** conforto psicológico para aromas

(,722\*\*); c) **Grupo C**, conforto psicológico para: aromas (,707\*\*), *design* (,780\*\*), cores (,705\*\*), mobiliário (,760\*\*). Eficiência no trabalho para: o *design* (,878\*\*), cores (,863\*\*), o conforto visual (,883\*\*), mobiliário (,815\*\*);

Outra correlação encontrada foi o **conforto psicológico com o mobiliário** para as seguintes variáveis e grupos: a) **Grupo A**: não houve correlações nesta variável; b) **Grupo B**: não houve correlações nesta variável; c) **Grupo C**: conforto psicológico para o *design* (,976\*\*) e cores (,732\*\*), eficiência no trabalho para aromas (,760\*\*), o *design* (,786\*\*), para cores (,735\*\*) e, conforto visual (,820\*\*);

E, por fim, outra correlação encontrada foi **a eficiência no trabalho em relação ao mobiliário** para os seguintes grupos e variáveis: a) **Grupo A**: eficiência no trabalho para *layout* (,723\*\*); b) **Grupo B**: não houve correlações nesta variável; c) **Grupo C**: conforto psicológico para aromas (,804\*\*), eficiência no trabalho para aromas (,815\*\*), eficiência no trabalho para limpeza e higienização (,792\*\*), conforto acústico (,720\*\*), *design* (,715\*\*), cores (,918\*\*) e conforto visual (,803\*\*).

## CONCLUSÃO

A pesquisa partiu da premissa que segue, a qual se tornou nossa hipótese principal de pesquisa de que existe a percepção diferenciada entre grupos de colaboradores que trabalham em ambientes projetados ergonomicamente (Grupo A) e não ergonômicos (Grupo B) no que se refere a eficiência no trabalho e o clima psicológico da organização. E, para isso, partiu da premissa que os aspectos ergonômicos em uma organização são linguagens não verbais que comunicam e informam e que portanto fazem realidade no processo de interação humana. A partir a coleta e da análise dos dados da pesquisa empírica podemos concluir o que segue.

Realizado o teste estatístico de Kruscal-Wallis verificamos que existem diferenças na distribuição dos dados ente os grupos pesquisados A (colaboradores de empresas com cuidados ergonômicos), B (colaboradores de empresas sem cuidados ergonômicos) e C (líderes) em relação à idade, grau de instrução e tempo de trabalho na empresa.

Já no teste de Mann-Whitney dos Grupos de colaboradores A e B encontramos que não existem diferenças significativas em relação as variáveis que dizem respeito à **eficiência no trabalho**. O que significa dizer que a percepção da eficiência no trabalho em relação ao seu ambiente ergonômico é importante para ambos os grupos em relação aos aromas, limpeza e higienização, conforto acústico, *layout, design*, cores, conforto visual e mobiliário.

E, em relação a distribuição significativa de dados em relação as variáveis do grupo de colaboradores da empresa com cuidados ergonômicos, Grupo A e dos líderes do Grupo C encontramos que existem diferenças em relação à idade, tempo de trabalho na empresa e eficiência no trabalho em relação às cores. E, no confronto do grupo de colaboradores que não trabalha em ambiente ergonômico, Grupo B em relação aos líderes do Grupo C encontramos diferenciação em relação as variáveis: idade, grau de instrução, tempo de trabalho na empresa e conforto ergonômico de seu corpo (o grupo considera muito importante o conforto ergonômico para a eficiência em seu trabalho).

Aplicando o teste de Mann-Whitney não encontramos correlação com o clima psicológico mas sim com a eficiência no trabalho. Ou seja, ambos os grupos de colaboradores reconhecem que a eficiência no trabalho está correlacionada com os aspectos ergonômicos de sua organização. Portanto a Hipótese principal da nossa

investigação não se confirma mas podemos elaborar a hipótese alternativa de que, a eficiência no trabalho está relacionada aos aspectos do conforto ergonômico.

Apesar de a pesquisa buscar a distinção entre as amostras dos Grupos A (colaboradores que trabalham em empresas com cuidados ergonômicos) e B (colaboradores que trabalham em empresas sem cuidados ergonômicos), podemos perceber que entre essas duas amostras não houve a percepção em relação ao Grupo B de que em seu trabalho houvesse desconforto em relação aos aspectos ergonômicos. Ou seja, aqueles colaboradores que trabalham em organizações sem cuidados ergonômicos não percebem que estão trabalhando sem tais cuidados. Essa foi uma importante conclusão que essa pesquisa levantou. Embora seja o grupo que tenha identificado com a maior frequência e percentual a eficiência no trabalho em relação ao conforto ergonômico, foi aquele grupo que não percebeu que em seu trabalho tivesse problemas em relação a não observância dos aspectos ergonômicos.

No teste do Qui-quadrado de Pearson encontramos variáveis com significância para todos os grupos (A, B, C). Os três grupos identificam que o contexto organizacional onde atualmente trabalham possui as seguintes características ergonômicas: ser ergonômico para o seu corpo, cores, conforto visual, *design*, iluminação, desejo de manter-se no ambiente de trabalho.

O cálculo do Qui-quadrado de Pearson considerando o **conforto psicológico** em relação ao ambiente de trabalho para os grupos A, B e C não houveram valores estatisticamente significativos entre as variáveis. E, para os três grupos as variáveis que interferem na relação de **eficiência no trabalho** que se demonstraram estatisticamente significativas foram: aromas, limpeza e higienização, *layout*, conforto visual.

Para o Grupo A, não foram confirmadas as significâncias entre as variáveis **conforto psicológico** e **eficiência no trabalho** em relação as variáveis: aroma, climatização, higienização e limpeza, conforto ergonômico do corpo, *layout*, *design*, organização, cores, iluminação. E, para o Grupo C: aromas, limpeza e higienização, conforto ergonômico, *design*.

Em relação ao teste paramétrico R-Spearman podemos concluir que houve correlação positiva entre a percepção **do design** em relação ao **conforto psicológico** Grupo A está associado com a variável conforto psicológico cores. Já para o Grupo C, além da variável conforto psicológico para a variável cores associou a variável mobiliário no *design*. E, para o Grupo B, não houve correlação.

Para a variável *design* e **eficiência no trabalho** houve correlação no **Grupo A** com as cores e no **Grupo C** conforto psicológico em relação ao *design*, cores e mobiliário e, eficiência no trabalho em relação aos aromas, cores, *design*, conforto visual. No **Grupo B**, não houve correlação com essa variável.

A **eficiência no trabalho** em relação ao *design* foi associada ao **Grupo A** em relação as cores e no **Grupo C** ao conforto psicológico em relação ao *design*, as cores e o mobiliário e a eficiência no trabalho com os aromas, as cores, o conforto visual e o mobiliário. No Grupo B não houve correlação.

Para a variável **conforto psicológico cores**, no **Grupo A** associou-se com o *design* e no **Grupo C** com conforto psicológico *layout*, *design*, mobiliário e a eficiência no trabalho com aromas, cores e conforto visual. No **Grupo B** não houve correlação.

A variável **cores – eficiência no trabalho** para o **Grupo A** teve correlação com a eficiência no trabalho *design*. Para o **Grupo B** houve correlação com o conforto psicológico cores. E, para o **Grupo C** a correlação foi com o conforto psicológico aromas, *design*, cores, conforto visual, mobiliário e eficiência no trabalho com os aromas, *design*, conforto visual e mobiliário.

A variável **conforto visual** com relação a **eficiência no trabalho** não teve correlação com o **Grupo A e B**, apenas para o **Grupo C** em relação ao conforto psicológico em relação ao *design*, cores, mobiliário e, a eficiência no trabalho correlacionada ao *design*, cores e conforto visual.

A variável **aromas – eficiência no trabalho** teve correlação com **Grupo B** aromas e conforto psicológico e **Grupo C** conforto psicológico aromas, *design*, cores, mobiliário e, eficiência no trabalho com o *design*, cores, conforto visual e mobiliário. Para o **Grupo A** não houve correlação.

A variável **mobiliário – conforto psicológico** teve correlação apenas com o **Grupo C** em relação as seguintes variáveis: conforto psicológico *design* e cores e, eficiência no trabalho aromas, *design*, cores, conforto visual.

E, a variável **mobiliário – eficiência no trabalho** teve correlação com o **Grupo A** com o *layout*. Para o **Grupo B** não houve correlação e, para o **Grupo C** houve correlação com o conforto psicológico na variável aroma e na eficiência no trabalho com as variáveis *design*, cores, conforto visual.

Podemos perceber em relação as correlações: a) todas elas foram apenas positivas; b) entre os colaboradores do Grupo A (empresas com mobiliários

ergonômicos) e Grupo C (líderes) houveram o maior número de correlações, em alguns casos não houveram correlações com as variáveis mais valoradas pelo Grupo A e C. Os pesquisados referentes ao Grupo B pertencem à empresas que não possuem cuidados ergonômicos em seu ambiente de trabalho. Com a análise das correlações conclui-se que a percepção de conforto psicológico e eficiência no trabalho do líder é maior do Grupo de colaboradores A e B, mas muito mais próxima do Grupo A do que B.

Concluimos que existe percepção mais próxima entre o líder e o Grupo A a respeito dos aspectos ergonômicos conforto psicológico e eficiência no trabalho. Os três grupos identificaram que trabalham em ambiente ergonomicamente adequados, embora sabemos que o Grupo B não trabalhe em ambiente com cuidados ergonômicos, o que indica uma distorção de percepção desse grupo confirmada pelos outros dados de pesquisa.

Existem diferenças significativas em relação a percepção do conforto psicológico e da eficiência no trabalho entre o grupo dos líderes e dos Grupos A e B, embora, o Grupo A esteja mais próximo da percepção dos líderes. A variável que mais identifica o Grupo A e C é a variável *design* (conforto psicológico e eficiência no trabalho, para o Grupo B essa variável não foi significativa. Apenas o Grupo C identifica a variável conforto visual relacionada ao conforto psicológico e a eficiência no trabalho. Apenas o Grupo B e C identificam a variável aroma com a eficiência no trabalho e o Grupo C a correlaciona ainda com o conforto psicológico.

## REFERÊNCIAS

- BAUER, Martin W.; GASKELL, George. **Pesquisa Qualitativa com Texto, Imagem e Som. Um manual Prático**. Tradução Pedrinho A. Guareschi. 6a. ed. Petropolis, RJ: Vozes, 2007.
- COUTO, H. A. **Ergonomia aplicada ao trabalho**: manual técnico da máquina humana. Belo Horizonte: Ergo, 1995.
- IEA – **International Ergonomics Association**. Disponível em <http://www.iea.cc>. Acesso em 19 maio 2013.
- IIDA, Itiro. **Ergonomia**: projeto e produção. 2a. ed. São Paulo: Blucher, 2005.
- KIDDER, Louise H. (org.). **Métodos de pesquisa nas relações sociais**. Medidas de Pesquisa em Ciências Sociais. Vol. 2. São Paulo: E.P.U., 1987.
- MACHADO, Rosane do Carmo. **O ambiente ergonômico em instituição de ensino superior e seu reflexo na atividade docente e na qualidade de vida na organização**. Tese Doutorado em Engenharia de Produção no Programa de Pós-Graduação em Engenharia de Produção da Universidade Federal de Santa Catarina. UFSC. Florianópolis, 2009.
- MENEGHETTI, A. **Dicionário de Ontopsicologia**. 2a. ed. Recanto Maestro (RS): OntoEd, 2012, p. 21.
- MENEGHETTI, A. **Manual de Ontopsicologia**. 4a. ed. Recanto Maestro, São João do Polêsine, Ontopsicológica Editrice, 2010.
- MENEGHETTI, A. **OntoArte o Em Si da Arte e da criatividade**, 2003.
- MENEGHETTI, A. **Pedagogia Ontopsicológica**. 3a. ed. Recanto Maestro (RS): OntoEd, 2014.
- MENEGHETTI, A. **Psicologia do líder**. Recanto Maestro (RS): ONTOED, 2013a.
- MENEGHETTI, A. **Psicologia empresarial**. São Paulo: FOIL, 2013b.
- MENEGHETTI, A. **Residence ontopsicológico**. 3. ed. Recanto Maestro: Ontopsicológica, 2005.
- MONTESSORI, M. **Mente absorvente**. Rio de Janeiro: Editorial Nórdica, 1987.
- SILVA, Andrea Aparecida; LUCAS, Elaine Rosângela de Oliveira. Abordagem ergonômica do ambiente de trabalho na percepção dos trabalhadores: estudo de caso em biblioteca universitária. **Revista ACB: Biblioteconomia em Santa Catarina**, Florianópolis, v.14, n.2, 382-406, jul./dez., 2009.
- WEIL, Pierre. **Relações Humanas no trabalho**. 50a. ed. Petropolis: Vozes, 2001.