



**A RELAÇÃO ENTRE ERGONOMIA E QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO:
UMA REVISÃO BIBLIOGRÁFICA**

**THE RELATION BETWEEN ERGONOMICS AND QUALITY OF LIFE AT WORK:
A LITERATURE REVIEW**

Camila C. Pinto

Universidade AVM Faculdade Integrada/ Brasil.

camilacananip@hotmail.com

Fabio Alexandre Casarin

Universidade AVM Faculdade Integrada/ Brasil.

fabio.pastor@docente.unip.br

Resumo: Este artigo trata-se de uma revisão bibliográfica que analisou 23 outros estudos acerca da relação entre ergonomia e qualidade de vida no trabalho, e dos conceitos abordados sobre as práticas de saúde realizadas no ambiente de trabalho. Através da ergonomia, se realizam as alterações nas condições e no ambiente de trabalho, adaptando-se as ferramentas e tarefas conforme as necessidades dos trabalhadores, e são essas adaptações que resultam o aprimoramento da qualidade de vida no trabalho, essencial para o sucesso de uma organização. As empresas vem inserido, além da ginástica laboral, técnicas de relaxamento e práticas preventivas da saúde no ambiente de trabalho, a fim de estimular maior qualidade de vida no trabalho. Assim, utilizando a ergonomia como ferramenta da qualidade de vida no trabalho, se obtém ganhos importantes tanto para o trabalhador quanto para a organização.

Palavras-chave: qualidade de vida no trabalho; ergonomia; ambiente de trabalho.

Abstract: This article is a literature review which examined 23 other studies on the relationship between ergonomics and quality of work life, and concepts covered on health practices carried out in the workplace. Through ergonomics, changes are carried out in the conditions and in the workplace, adapting to the tools and tasks according to the needs of workers, and it is these adaptations that result from improving the quality of life at work, essential to the success of an organization. The company has entered beyond gymnastics, relaxation techniques and preventive health practices in the workplace, to stimulate higher quality of work life. Thus, using ergonomics as a tool of quality of work life obtained significant gains both for the employee and for the organization.

Keywords: quality of work life, ergonomics; working environment.

1. INTRODUÇÃO

O mercado de trabalho, com sua principal ferramenta: o trabalhador (de acordo com Ferreira (2012) e Fernandes e Machado (2007), é o principal foco das organizações para incremento de competitividade e produtividade. Este retrato do cenário atual acaba transformando o homem em uma mercadoria, voltada para a lucratividade, objetivo maior das organizações. É neste contexto que surge a ergonomia, para mediar as ações dos empregadores, e garantir a adaptação do ambiente de trabalho ao homem.

A Ergonomia, conforme Ferreira (2011), tem a função de gerar o desenvolvimento das situações de trabalho, tanto nos aspectos materiais, quanto nas ferramentas sociais e organizacionais,

obtendo o objetivo maior de saúde, segurança, conforto, satisfação e eficácia no desempenho das atividades do trabalhador.

Moreno, Fischer e Rotenberg (2003) relatam que é por meio dos estudos ergonômicos que se possibilitam as mudanças nas condições e no ambiente de trabalho. A partir das condições físicas e psicológicas do indivíduo, são aprimoradas e adaptadas máquinas, equipamentos e mobiliários indispensáveis para o adequado desempenho da tarefa. A realização das ações sugeridas pela ergonomia resultam entre uma série de benefícios para a qualidade de vida no trabalho, que, descrito por Moreno, Fischer e Rotenberg (2003) apud Bom Sucesso (1997), é o fator primordial para o sucesso de uma organização.

Desta forma, a qualidade de vida no trabalho, evidenciado por Moretti (2012), é essencial para o crescimento das empresas, visto que interliga as pessoas, as tarefas de trabalho e a organização, tendo o enfoque no alcance de resultados positivos tanto para as empresas, quanto no desenvolvimento pessoal de cada trabalhador.

Hoje, a qualidade de vida no trabalho atingiu dimensões que, segundo Ferreira (2011), para tornar-se realmente efetiva é necessário desenvolver ações focadas nas causas do comprometimento da qualidade de vida do trabalhador, e não apenas com a função de atenuar os efeitos negativos já existentes. Além disso, o enfoque deixa de ser apenas o indivíduo, e passa agir nas necessidades organizacionais, conforme pressupostos indicados pelas práticas ergonômicas.

Com esta visão, diferentes práticas estão sendo abordadas nas organizações com o objetivo de relacionar a ergonomia e a qualidade de vida. Moser e Kerhig (2006) citam, além das práticas preventivas - como a educação em saúde no trabalho - as ações desempenhadas pela empresa como os exercícios laborais compensatórios, ou ginástica de pausa. Estes autores relatam também que esses programas empresariais têm ainda o objetivo de tornar o trabalhador

responsável e interativo nas questões relacionadas à sua saúde.

Este artigo tem como objetivo estabelecer a relação da ergonomia com a qualidade de vida no trabalho, bem como refletir sobre os conceitos que dão suporte às práticas de saúde no trabalho a partir dos conceitos de saúde vigentes no mundo do trabalho.

A realização desta pesquisa tem como relevância a abordagem da funcionalidade da ergonomia, através do aprofundamento do tema que discute a relação das ações ergonômicas com a qualidade de vida dos trabalhadores. Além disso, no âmbito da saúde, pretende-se demonstrar a ação da ergonomia como fator primordial para o crescimento das organizações.

2. MATERIAL E MÉTODOS

Este trabalho trata-se de um estudo observacional do tipo bibliográfico (GOLDIM, 1997), cuja trajetória metodológica apoiou-se na leitura exploratória e seletiva do material de pesquisa sobre a influência da ergonomia na qualidade de vida dos trabalhadores.

Os descritores para a pesquisa bibliográfica serão: qualidade de vida no trabalho, ergonomia, satisfação no

emprego, ambiente de trabalho, condições de trabalho, segundo descritores DECS.

O levantamento bibliográfico propriamente dito será realizado através de banco de dados como o LILACS (Literatura Latino-Americana e do Caribe em Ciências da Saúde), SCIELO, PUBMED, MD CONSULT e BIREME onde serão elencados artigos publicados a partir de 2000 até março de 2014.

Como critérios de inclusão para a seleção dos artigos, os seguintes parâmetros serão analisados:

- a) Ano de 2000 até 2014;
- b) Idioma português e inglês;
- c) Artigos que versem sobre ergonomia e qualidade de vida no trabalho;
- d) Artigos em sua versão completa;
- e) Artigos que versem sobre qualidade de vida não relacionada ao ambiente de trabalho serão excluídos.

Para facilitar a leitura e interpretação dos artigos, será elaborada uma tabela com os seguintes tópicos:

3.1. Caracterização do Estudo

- 1) Autor e ano do artigo publicado.
- 2) Título do artigo.
- 3) Tipo de estudo.

O material selecionado será lido, agrupado e resumido em forma de fichamento. Depois, os principais conceitos serão classificados em torno de eixos centrais para realização da discussão e, por fim, será feita uma conclusão através dos pontos de convergência e divergência encontrados.

3. RESULTADOS

Foram encontrados 24 artigos nas bases de dados consultadas que versavam sobre ergonomia e qualidade de vida no trabalho, segundo os critérios de inclusão. Tratam-se de revisões bibliográficas, estudos de caso e pesquisas em saúde com enfoque no tema central deste estudo.

Autor (es)	Ano de Publicação	Título do Artigo	Tipo de Estudo
------------	-------------------	------------------	----------------

Abrahão	2000	Reestruturação Produtiva e Variabilidade do Trabalho: Uma Abordagem da Ergonomia	Revisão Bibliográfica
Assunção	2003	Uma contribuição ao debate sobre as relações saúde e trabalho	Revisão Bibliográfica
Brandão, Andrade e Pedroso	2008	A ergonomia como fator de influência na mudança organizacional: Um Estudo de Caso na Biblioteca da Faculdade Sete de Setembro - Fasete	Estudo de caso
Brusiquese e Ferreira	2012	Inovações tecnológicas e organizacionais em escritórios e os impactos na qualidade de vida no trabalho	Revisão Bibliográfica
Carregaro et al.	2013	Association between work engagement and perceived exertion among healthcare workers	Pesquisa Científica
Célia e Alexandre	2003	Distúrbios osteomusculares e qualidade de vida em trabalhadoras envolvidas com transportes de pacientes	Pesquisa de Campo através de questionário
Coury, Moreira e Dias	2009	Efetividade do exercício físico em ambiente ocupacional para controle da dor cervical, lombar e do ombro: uma revisão sistemática	Revisão Bibliográfica
Fernandes e Machado	2007	A importância da qualidade de vida no trabalho no paço municipal de Gaspar	Pesquisa de Campo através de questionário
Ferreira	2012	Ergonomia da Atividade Aplicada à Qualidade de Vida no Trabalho: Saúde e Promoção do Bem-Estar dos Trabalhadores em Questão	Revisão Bibliográfica
Ferreira	2011	A Ergonomia da Atividade pode Promover a Qualidade de Vida no Trabalho? Reflexões de Natureza Metodológica	Ensaio Teórico
Ferreira, Alves e Tostes	2009	Gestão de Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) no Serviço Público Federal: O Descompasso entre Problemas e Práticas Gerenciais	Pesquisa de Campo através de análise documental e entrevista semi-estruturada
Filho	1993	Ergonomia Participativa: Uma Abordagem Efetiva em Macroergonomia	Revisão Bibliográfica

Grande et al.	2013	Determinantes da qualidade de vida no trabalho: ensaio clínico controlado e randomizado por clusters	Pesquisa Experimental
Leite, Ferreira e Mendes	2009	Mudando a Gestão da Qualidade de Vida no Trabalho	Estudo de caso
Luz	2013	A influência da ergonomia para o desempenho no trabalho: um estudo em uma agência bancária na cidade de picos – PI	Monografia
Moreno, Fischer e Rotenberg	2003	A Saúde do Trabalhador na Sociedade 24 horas	Revisão Bibliográfica
Moretti	2012	Qualidade de vida no trabalho x auto-realização humana	Revisão Bibliográfica
Moser e Kerhig	2006	O conceito de saúde e seus desdobramentos nas várias formas de atenção à saúde do trabalhador	Revisão Bibliográfica
Plattsab et al.	2013	Physical occupational exposures during working life and quality of life after labour market exit: results from the GAZEL study	Estudo de coorte
Silva e Lucas	2009	Abordagem ergonômica do ambiente de trabalho na percepção dos trabalhadores: estudo de caso em biblioteca universitária	Estudo de caso
Silva, Souza e Minetti	2002	Avaliação do perfil de trabalhadores e das condições de trabalho em marcenarias no município de Viçosa - MG	Pesquisa de Campo através de questionário
Soares, Assunção e Lima	2006	A baixa adesão ao programa de ginástica laboral: buscando elementos do trabalho para entender o problema	Pesquisa de Campo através de questionário
Villarouco e Andreto	2008	Avaliando desempenho de espaços de trabalho sob o enfoque da ergonomia do ambiente construído	Estudo de caso

Fonte: Própria.

4. DISCUSSÃO

Dentre as muitas mudanças que a globalização proporcionou, de acordo com Ferreira (2012), Fernandes e Machado (2007) e Luz (2013), as relações de trabalho

e produtividade tiveram grande relevância, e foi a partir dessa reconstrução do mercado de trabalho, da qual atualmente o homem vem tornando-se o protagonista, ou seja, o principal foco para as políticas de uma organização. O cenário de competição globalizada focado na alta produtividade intensifica o trabalho e, para garantir a sobrevivência nesse ambiente, Brandão, Andrade e Pedroso (2008) relatam que as organizações necessitam promover uma adaptação às mudanças tanto no ambiente interno da empresa quanto no externo, mudanças estas essenciais para o crescimento organizacional.

Frente a essa necessidade de adaptação do ambiente de trabalho, a ergonomia, segundo Silva, Souza e Minetti (2002), atua com o objetivo de promover transformações nas condições e nos espaços das organizações, de acordo com as necessidades individuais dos trabalhadores, tanto físicas quanto psíquicas. Silva e Lucas (2009) relatam ainda que a ergonomia é o estudo científico que relaciona o homem com seus meios, métodos e espaços de trabalho, e tem sua aplicação resultante da interação de diversas disciplinas científicas que, integradas, proporcionam uma melhor adaptação ao homem dos meios tecnológicos, dos ambientes de trabalho e de vida.

Nesta perspectiva, Abrahão (2000) cita que a ergonomia, inicialmente, representava a luta pela saúde do trabalhador contra acidentes e reivindicação por melhores condições de trabalho; com o seu desenvolvimento, veio proporcionando contribuições para a adequação dos sistemas organizacionais, resultando em vantagens financeiras através da introdução das novas tecnologias, conforme cada demanda empresarial. As contribuições da ergonomia, com a qualificação das situações de trabalho, são resultado das ações ergonômicas que viabilizam as atividades dos indivíduos em diferentes situações de trabalho objetivando tanto a qualidade de vida no trabalho, quanto o aprimoramento do desempenho da produção.

Para Silva, Souza e Minetti (2002), esta prática ergonômica voltada à qualidade de vida no trabalho resulta em mais segurança, saúde e conforto para o profissional, bem como maior eficiência em seu trabalho e no sucesso da organização. Brandão, Andrade e Pedroso (2008) complementam ainda que, para as organizações, a ergonomia não deve ser vista apenas como um resultado, e sim como técnicas simples e úteis que favorecem a efetividade da empresa, a produtividade e a qualidade de vida no trabalho.

Desta forma, os objetivos da ergonomia, conforme Ferreira (2012) e Fernandes e Machado (2007) resumem-se em humanizar o contexto sociotécnico de trabalho, adaptando-o às necessidades do sujeito e/ou grupo, das tarefas e das situações de trabalho. Villarouco e Andreto (2008) e Brandão, Andrade e Pedroso (2008) mencionam também que há ganho na produtividade quando se obtém uma interação de qualidade entre o ambiente de trabalho e o homem, pois esta interação acaba proporcionando uma maior sensação de conforto ao trabalhador, facilitando a realização das atividades de trabalho. Nesta perspectiva, quando se consegue transformar o ambiente físico em um ambiente adaptado às características funcionais (físico/cognitivas) e formais (psicológicas) dos usuários, o resultado é a realização das atividades de trabalho com qualidade.

No Brasil, a ação da ergonomia é garantida, segundo Villarouco e Andreto (2008), através da instituição pelo Ministério do Trabalho e Previdência Social, da Portaria número 3.751 em 23/11/90, que descreve a Norma Regulamentadora NR17, estabelecendo parâmetros permeadores da adaptação das condições de trabalho às necessidades psicofisiológicas dos trabalhadores, a fim

de resultar no máximo conforto, segurança e desempenho eficiente ao indivíduo.

É no ambiente de trabalho que se evidenciam diversas condições que a ergonomia é capaz de adaptar, favorecendo a qualidade de vida no trabalho. Brandão, Andrade e Pedroso (2008) definem o ambiente de trabalho como um conjunto de fatores interdependentes que influenciam tanto a qualidade de vida das pessoas, como os resultados do próprio trabalho. Dentre as condições de trabalho, Leite, Ferreira e Mendes (2009) descrevem o ambiente físico (sinalização, espaço, ar, luz, temperatura, som); instrumentos de trabalho / ferramentas; disposição arquitetônica do mobiliário; equipamentos; suporte organizacional (informações e tecnologias) e desenvolvimento pessoal (política de remuneração, benefícios, etc.).

Seguindo estes conceitos, de acordo com Silva e Lucas (2009), as práticas ergonômicas focalizam-se essencialmente em remover os aspectos negativos do trabalho, possíveis de ocasionar danos ao trabalhador e redução do seu desempenho. Condições ergonômicas inadequadas retratam situações em que o trabalho realizado é incompatível com a capacidade física e/ou psíquica dos trabalhadores, podendo gerar desconfortos, fadiga, lesões e doenças. Contudo, é através de condições

ergonômicas adequadas que este quadro de lesões pode ser prevenido.

Segundo Ferreira (2012) e Silva e Lucas (2009), um programa empresarial de Qualidade de Vida no Trabalho compreende uma gestão dinâmica, que engloba um conjunto de normas, diretrizes e práticas focado em fatores físicos, tecnológicos e sócio-psicológicos, capazes de alterar a cultura e enriquecer o clima organizacional, somando-se ganho no bem-estar no trabalhador e na produtividade. Desta maneira, a qualidade de vida no trabalho integra os interesses dos indivíduos e das organizações: satisfação do trabalhador, crescimento de produtividade na empresa, além de promover o bem-estar individual e coletivo, o desenvolvimento pessoal dos indivíduos e o exercício da cidadania organizacional nos ambientes de trabalho.

O trabalho empresarial voltado à qualidade de vida no trabalho, segundo Vasconcelos (2001), apud França, (1997), se inicia quando o trabalhador recebe uma abordagem com enfoque biopsicossocial pela empresa, através da implementação de serviços e projetos que buscam a preservação e desenvolvimento das pessoas, durante a execução de suas atividades em seu local de trabalho. Vasconcelos (2001) descreve também que a qualidade de vida no trabalho é influenciada

por variáveis a serem analisadas, entre elas, as condições de trabalho, ambiente físico, jornada de trabalho, oportunidade de crescimento na empresa e segurança, integração social, etc.

Ferreira, Alves e Tostes (2009) resumem em seu artigo que, dentro do tema “qualidade de vida no trabalho”, são abordadas diferentes variáveis: conciliação dos interesses das organizações e dos indivíduos; saúde; estilo de vida; segurança; higiene no trabalho; relações interpessoais; indicadores empresariais (biológicos, psicológicos, sociais e organizacionais) e os fatores críticos de gestão, entre outros. Assim, a abordagem de um programa de qualidade de vida, como descrito por Brusquese e Ferreira (2012), necessita ser uma tarefa compartilhada tanto pela organização, quanto pelo indivíduo, com o objetivo de alcançar e manter a harmonia entre o bem-estar, a eficiência e a eficácia no trabalho, não restringindo o foco apenas à produtividade.

Para os autores Villarouco e Andreto (2008), atualmente, a qualidade de vida no trabalho vem recebendo maior enfoque dentro das organizações, promovendo a realização de diversos tipos de atividades e condutas, a fim de se desencadear maior envolvimento e motivação no ambiente de trabalho e, assim, incrementar a produtividade. O

ambiente apresenta-se com o poder de agente catalisador de comportamentos, podendo induzir ou inibir determinada ação, e as variáveis presentes neste ambiente - já citadas anteriormente pelos outros autores - têm a importante função de poder modificar o desempenho do trabalhador; representando a parcela de atuação que o ambiente de trabalho tem sobre o bem-estar dos indivíduos e qualidade dos serviços. Brandão, Andrade e Pedroso (2008) complementam também que a adaptação técnica e organizacional do trabalho, além de apresentar-se durável e não prejudicial, é capaz de construir uma área de vida na qual o trabalhador pode encontrar reconhecimento, autoestima e possibilidade de interação social.

Tornar o ambiente de trabalho humanizado torna-se o objetivo maior das ações transformadoras da qualidade de vida no trabalho que, de acordo com Moretti (2012), possibilita a incorporação de um clima interno não opressivo, participativo, com relações interpessoais bem desenvolvidas. Para isso, Ferreira (2011) retrata que a qualidade de vida no trabalho precisa englobar duas perspectivas interdependentes: para as organizações, como um preceito de gestão organizacional que visa à promoção do bem-estar individual e coletivo; para os trabalhadores, como o meio no qual constroem seu bem-

estar no trabalho, são reconhecidos e evidenciam perspectivas de crescimento profissional e de respeito às características individuais. Este último autor relata ainda que, desta forma, estando interligados organizações e trabalhadores, possibilita-se agir nas causas dos fatores que comprometem a qualidade de vida no trabalho, buscando transformar as variáveis do contexto organizacional que estão gerando o mal-estar dos trabalhadores.

Assim, os resultados dos programas de qualidade de vida oferecem melhorias para ambas as partes envolvidas. Conforme Villarouco e Andreto (2008), os benefícios alcançados são o crescimento da produtividade da empresa, tanto diretamente (redução de tempos, movimentos e recursos), quando indiretamente (diminuição dos índices de absenteísmo, afastamentos, turnover). Assunção (2003) complementa que, para os trabalhadores, observa-se a construção da saúde no ambiente de trabalho, contribuindo para o desenvolvimento das habilidades e segurança do trabalhador na organização.

O ingresso na vida produtiva, descrito por Moser e Kerhig (2006), se caracteriza por atividades com repetição de gestos, posturas e sequências mentais que refletem na adaptação do corpo às demandas do sistema produtivo, impondo

ao trabalhador um novo ritmo e estilo de vida, que podem gerar impactos negativos nos âmbitos familiar e social, visto que grandes períodos são dedicados às atividades laborais em detrimento à saúde e ao lazer. Para o trabalhador, a qualidade de vida no trabalho, conforme Silva, Souza e Minetti (2002), pode afetar diretamente a vida social e os seus relacionamentos pessoais, enquanto que para a empresa, a qualidade dos produtos produzidos e, ou, dos serviços prestados também são influenciados pelas condições de trabalho, devido ao estresse, ao cansaço e à fadiga gerados por inadequação no ambiente de trabalho.

É importante ressaltar que tanto os fatores psicossociais quanto os organizacionais - como descrito pelo Carregaro et al. (2013) e Célia e Alexandre (2003) - influenciam fortemente a gênese e evolução das queixas músculo-esqueléticas e, portanto, a interação entre os componentes cognitivos e físicos devem fazer parte da abordagem ergonômica; entre eles percepções subjetivas, carga física, ambiente e experiências profissionais anteriores, para que se realizem ações preventivas globais e eficazes no ambiente de trabalho. Assunção (2003) descreve em seu estudo que a organização do trabalho é sim capaz de atingir o indivíduo, e alterar a forma que enfrenta os riscos, resultando em

efeitos sobre a saúde ainda não totalmente conhecidos.

Célia e Alexandre (2003) relatam ainda que o Ministério da Saúde estabelece, em seu Protocolo de Investigação, Diagnóstico, Tratamento e Prevenção de Lesões por Esforço Repetitivo, que o diagnóstico clínico-ocupacional dessas patologias deve ser realizado por uma equipe com profissionais de saúde embasando-se na história da lesão atual, nos equipamentos de trabalho (avaliação ergonômica), comportamentos e hábitos relevantes, antecedentes do trabalhador, história ocupacional, exame físico detalhado e exames complementares se necessário. Dessa forma, um estudo realizado por Célia e Alexandre (2003) com trabalhadores que apresentavam sintomas osteomusculares obteve como resultados que entre, os fatores que interferem na qualidade de vida do indivíduo, a dor foi apontada como o aspecto com mais influência nas atividades da vida diária e, conseqüentemente, na qualidade de vida dos participantes, além do comprometimento na integração do indivíduo em atividades sociais e redução da "vitalidade", que considera os níveis de energia e de fadiga em suas habilidades físicas e em sua saúde global.

Portanto, os programas de prevenção nas organizações, instituídos

pelo conceito de qualidade de vida no trabalho, como explicitado por Soares, Assunção e Lima (2006), necessitam priorizar os aspectos do ambiente de trabalho, atuando conforme as especificidades de cada atividade de trabalho. Ferreira (2012) preconiza ainda que estes programas têm a função de resgatar o sentido ontológico do trabalho como produtor de bem-estar, de cunho preventivo e promotor da saúde. Dentro da atuação ergonômica, precisa-se reunir todos os elementos principais (distúrbios osteomusculares, melhoria da produção, execução tarefas e os fatores do ambiente de trabalho), e a partir daí estabelecer as formas de prevenção a serem abordadas na equipe, não atuando de forma reducionista a uma situação de trabalho, mas sim englobando comportamento, reais posturas no trabalho, além das características individuais de cada componente do trabalho.

Nessa perspectiva, Grande et al. (2013) diz que cada vez mais as intervenções de saúde conquistam espaço no local de trabalho, com potencial para estimular a prática de hábitos e comportamentos saudáveis, bem como para evitar patologias. A avaliação de indicadores na empresa (o nível de estresse, por exemplo), a prática regular de atividades físicas, alimentação,

relacionamentos interpessoais equilibrados, são importantes fatores que mostraram-se influenciadores na qualidade de vida no trabalho.

Os programas de exercícios físicos realizados no ambiente ocupacional, segundo Coury, Moreira e Dias (2009), objetivam ganhar força muscular e melhorar a flexibilidade muscular e condicionamento cardiovascular, traduzindo-se em melhora da saúde, da capacidade para o trabalho e da qualidade de vida dos trabalhadores. Para Luz (2013), as empresas devem inserir em sua organização os serviços de assistência médica e práticas relaxantes no desenvolvimento das atividades, resultando em benefícios para a organização e colaboradores.

Dentre as atividades de qualidade de vida, Fernandes e Machado (2007) descrevem a ginástica laboral, treinamento e desenvolvimento de atividades, realização de avaliações de desempenho e estruturação de planos de carreira. Moser e Kerhig (2006) citam também as práticas de viés preventivo, como as campanhas antitabagismo, anti-alcoolismo, controle e prevenção de doenças metabólicas, hipertensão arterial, orientação nutricional, e incentivo à atividade física dentro e fora da empresa. Para Moser e Kerhig (2006), as empresas vêm se preocupando cada vez

mais com a prevenção dos Distúrbios Osteomusculares Relacionados ao Trabalho (DORT), através das políticas voltadas à proteção e cuidados com a saúde do trabalhador, dos exercícios laborais compensatórios ou ginástica de pausa - atividades estas norteadas pelas Normas Regulamentadoras (NRs) em Saúde e Segurança do Trabalho, do Ministério do Trabalho.

Neste contexto, Ferreira (2011) destaca que os programas de qualidade de vida no trabalho vêm sendo reconhecidos como sinônimos de atividades anti-estresse, com a função de aumentar a resistência física e psicológica dos trabalhadores frente aos fatores estressores do trabalho. Apresentando uma abordagem de aspecto preventivo e de intervenção, Moser e Kerhig (2006), relata que a fisioterapia está ganhando um espaço através de projetos e programas de qualidade de vida implantados nas empresas, demonstrando como principais resultados: a redução da dor e fadiga; melhora da capacidade física para o trabalho; diminuição do absenteísmo e de gastos com tratamentos de saúde e, ainda, o crescimento da produtividade; promovendo ao trabalhador a participação no cuidado à sua saúde.

Assim, a nova era de trabalho exige das empresas, como descrito por Vasconcelos (2001), que a qualidade de

vida no trabalho, através das ações ergonômicas, precisa ser incorporada às práticas empresariais para se obter os melhores resultados. Plattsab et al. (2013) acrescenta que condições físicas de trabalho adversas resultam em consequências negativas para a saúde e qualidade de vida do trabalhador a longo prazo. É dentro das organizações que as pessoas passam o maior tempo de suas vidas, e tornar este ambiente agradável e prazeroso só tem a promover ganhos pessoais e lucratividade e crescimento da empresa, pois as pessoas tornam-se satisfeitas em trabalhar.

5. CONCLUSÃO

Toda a abrangência da Qualidade de Vida no Trabalho, aliada ao papel da ergonomia nas organizações, retrata a importância da inserção de práticas de saúde dentro do ambiente de trabalho. É utilizando a ergonomia como sua ferramenta que a Qualidade de Vida no Trabalho pode ser refletida em vivências de bem-estar no trabalho, de reconhecimento do profissional em atuação, de perspectiva de crescimento profissional e de respeito às características individuais de cada trabalhador. Essa relação entre ergonomia e qualidade de vida no trabalho se traduz na necessidade atual das organizações de redução do custo humano, atentando-se às

necessidades psicofísicas dos indivíduos, refletindo essencialmente no ganho de ambos os lados, trabalhador e empresa.

6. REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ABRAHAO, Júlia Issy. Reestruturação produtiva e variabilidade do trabalho: uma abordagem da ergonomia. **Psicologia: Teoria e Pesquisa**, Brasília, vol. 16, n. 1, 2000, p. 49-54. Disponível em: <<http://www.scielo.br/pdf/ptp/v16n1/4387.pdf>>. Acesso em: 02 fev. 2014.

ASSUNÇÃO, Ada Ávila. Uma contribuição ao debate sobre as relações saúde e trabalho. **Ciênc. Saúde Coletiva**, São Paulo, vol. 8, n. 4, 2003, p. 1005-1018. Disponível em: <<http://www.scielo.br/pdf/csc/v8n4/a22v8n4.pdf>>. Acesso em: 10 fev. 2014.

BRANDÃO, Samara Ferraz; ANDRADE, Thaiana Bezerra de; PEDROSA, Renata Cristine de Sá. A ergonomia como fator de influência na mudança organizacional: Um Estudo de Caso na Biblioteca da Faculdade Sete de Setembro - Fasete. **Revista Rios Eletrônica**, vol. 2, n. 2, 2008, p. 72-81. Disponível em: <http://www.fasete.edu.br/revistarios/media/revistas/2008/a_ergonomia_como_fator_de_influencia_na_mudanca_organizacional.pdf>. Acesso em: 10 fev. 2014.

BRUSIQUESE, Romildo Garcia; FERREIRA, Mário César. Inovações tecnológicas e organizacionais em escritórios e os impactos na qualidade de vida no trabalho. **Cadernos de Psicologia Social do Trabalho**, Brasília, vol. 15, n. 1, 2012, p. 1-16. Disponível em: <<http://www.revistas.usp.br/cpst/article/view/49618>>. Acesso em: 07 fev. 2014.

CARREGARO, Rodrigo Luiz, et al. Association between work engagement and perceived exertion among healthcare workers. **Fisioter. Mov.**, Curitiba, vol. 26, n. 3, 2013, p. 579-585. Disponível em: <<http://www.scielo.br/pdf/fm/v26n3/a11v26n3.pdf>>. Acesso em: 02 fev. 2014.

CÉLIA, Rita de Cássia Rodrigues da Silva; ALEXANDRE, Neusa Maria Costa. Distúrbios osteomusculares e qualidade de vida em trabalhadores envolvidos com transporte de pacientes. **Rev. Bras. Enferm.**, vol. 56, n. 5, 2003, p. 494-498. Disponível em: <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0034-71672003000500005&lng=pt&nrm=iso>. Acesso em: 13 jan. 2014.

COURY, Helenice J. C. G.; MOREIRA, Roberta F. C.; DIAS, Natália B.. Efetividade do exercício físico em ambiente ocupacional para controle da dor cervical, lombar e do ombro: uma revisão

- sistemática. **Rev. Bras. Fisioter.**, São Carlos, vol. 13, n. 6, 2009, p. 461-479. Disponível em: <<http://www.scielo.br/pdf/rbfis/v13n6/02.pdf>>. Acesso em: 14 fev. 2014.
- FERNANDES, Mirtes Seger; MACHADO, Mirian Magnus. A importância da qualidade de vida no trabalho no paço municipal de Gaspar. **Revista Interdisciplinar Científica Aplicada**, Blumenau, vol. 1, n. 2, 2007, p. 01-20. Disponível em: <<http://rica.unibes.com.br/index.php/rica/article/viewArticle/45>>. Acesso em: 22 jan. 2014.
- FERREIRA, Mário César. A Ergonomia da Atividade pode Promover a Qualidade de Vida no Trabalho? Reflexões de Natureza Metodológica. **Revista Psicologia: Organizações e Trabalho**, Brasília, vol. 11, n. 1, 2011, p. 8-20. Disponível em: <<http://www.ergopublic.com.br/arquivos/1361295898.52-arquivo.pdf>>. Acesso em: 13 fev. 2014.
- FERREIRA, Mário César. Ergonomia da Atividade Aplicada à Qualidade de Vida no Trabalho: Saúde e Promoção do Bem-Estar dos Trabalhadores em Questão. **Rev. Tempus - Actas de Saúde Coletiva**, Brasília, 2012, p. 61-78. Disponível em: <<http://www.ergopublic.com.br/arquivos/1361295898.52-arquivo.pdf>>. Acesso em: 13 fev. 2014.
- FERREIRA, Mário César; ALVES, Luciana; TOSTES, Natalia. Gestão de Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) no serviço público federal: o descompasso entre problemas e práticas gerenciais. **Psic.: Teor. e Pesq.**, Brasília, vol. 25, n. 3, 2009, p. 319-327. Disponível em: <<http://www.scielo.br/pdf/ptp/v25n3/a05v25n3.pdf>>. Acesso em: 12 fev. 2014.
- GOLDIN, J.R. Pesquisa em saúde: leis, normas e diretrizes. Porto Alegre: HCPA; 1997.
- GRANDE, Antonio José, et al. Determinantes da qualidade de vida no trabalho: ensaio clínico controlado e randomizado por clusters. **Rev. Bras. Med. Esporte**, São Paulo, vol. 19, n. 5, 2013, p. 371-375. Disponível em: <<http://www.scielo.br/pdf/rbme/v19n5/a15v19n5.pdf>>. Acesso em: 20 fev. 2014.
- LEITE, José Vieira; FERREIRA, Mário César; MENDES, Ana Magnólia. Mudando a gestão da qualidade de vida no trabalho. **Rev. Psicol., Organ. Trab.**, Brasília, vol. 9, n. 2, 2009, p. 109-123. Disponível em: <<http://pepsic.bvsalud.org/pdf/rpot/v9n2/v9n2a10.pdf>>. Acesso em: 05 fev. 2014.
- LUZ, Adjane de Moura. **A influência da ergonomia para o desempenho no**

trabalho: um estudo em uma agência bancária na cidade de picos – PI. Picos: Serviço de Processamento Técnico da Universidade Federal do Piauí, 2013, 67 p.

MORENO, Claudia Roberta de Castro; FISCHER, Frida Marina; ROTENBERG, Lúcia. A saúde do trabalhador na sociedade 24 horas. **Perspec.**, São Paulo, vol. 17, n. 1, 2003, p. 34-46. Disponível em: <<http://www.scielo.br/pdf/spp/v17n1/v17n1a04.pdf>>. Acesso em: 30 jan. 2014.

MORETTI, Silvinha. Qualidade de vida no trabalho x auto-realização humana. **Instituto Catarinense de Pós-Graduação**, 2012, p. 01-14. Disponível em: <<http://www.ergonomia.ufpr.br/PB%20qvt%20realiz%20humana.pdf>>. Acesso em: 13 fev. 2014.

MOSER, Auristela Duarte; KERHIG, Ruth. O conceito de saúde e seus desdobramentos nas várias formas de atenção à saúde do trabalhador. **Fisioterapia em Movimento**, Curitiba, vol. 19, n. 4, 2006, p. 89-97. Disponível em: <<http://www2.pucpr.br/reol/index.php/rfm?dd1=1820&dd99=view>>. Acesso em: 22 jan. 2014.

PLATTSAB, Loretta G., et al. Physical occupational exposures during working life and quality of life after labour market exit: results from the gazel study. **Aging Ment Health**, vol. 17, n. 6, 2013, p. 697-706.

Disponível em: <<http://www.ncbi.nlm.nih.gov/pubmed/23560563>>. Acesso em: 26 fev. 2014.

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**, Florianópolis, vol. 14, n. 2, 2009, p. 382-406. Disponível em: <http://www.google.com.br/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=2&ved=0CDQQFjAB&url=http%3A%2F%2Fwww.brapci.ufpr.br%2Fdownload.php%3Fdd0%3D7099&ei=C7dVU_2QKO_isAS64oHgDw&usg=AFQjCNHWLpkKWnDxru2by8W-WVsiECm0cQ&bvm=bv.65177938,d.cWc>. Acesso em: 17 jan. 2014.

SILVA, Kátia Regina; SOUZA, Amaury Paulo de; MINETTI, Luciano José. Avaliação do perfil de trabalhadores e das condições de trabalho em marcenarias no município de Viçosa-MG. **Rev. Árvore**, vol. 26, n. 6, 2002, p. 769-775. Disponível em: <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0100-67622002000600013&lng=pt&nrm=iso>. Acesso em: 20 jan. 2014.

SOARES, Raquel Guimarães; ASSUNÇÃO, Ada Ávila; LIMA, Francisco

de Paula Antunes. A baixa adesão ao programa de ginástica laboral: buscando elementos do trabalho para entender o problema. **Revista Brasileira de Saúde Ocupacional**, São Paulo, vol. 31, n. 114, 2006, p. 149-160. Disponível em: <<http://www.scielo.br/pdf/rbso/v31n114/13.pdf>>. Acesso em: 18 jan. 2014.

VASCONCELOS, Anselmo Ferreira. Qualidade de vida no trabalho: origem, evolução e perspectivas. **Caderno de Pesquisas em Administração**, São Paulo, vol. 08, n. 1, 2001, p. 23-35. Disponível em: <<http://www.ebah.com.br/content/ABAAA9oQAF/qualidade-vida>>. Acesso em: 21 jan. 2014.

VILLAROUCO, Vilma; ANDRETO, Luiz F. M.. Avaliando desempenho de espaços de trabalho sob o enfoque da ergonomia do ambiente construído. **Produção**, vol. 18, n. 3, 2008, p. 523-539. Disponível em: <<http://www.scielo.br/pdf/prod/v18n3/a09v18n3.pdf>>. Acesso em: 30 jan. 2014.