

QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO: O PAPEL FUNDAMENTAL DA ERGONOMIA NA CONSTRUÇÃO DE UM AMBIENTE LABORAL SAUDÁVEL E EFICIENTE

QUALITY OF LIFE AT WORK: THE FUNDAMENTAL ROLE OF ERGONOMICS IN BUILDING A HEALTHY AND EFFICIENT WORK ENVIRONMENT

Renata Aparecida Lisse¹, Regina Tartareli², Rogério Pimentel de Carvalho³

Resumo: O artigo concentra-se na implementação da melhoria da qualidade de vida no trabalho, com o objetivo de aprimorar as condições ergonômicas dentro da organização. A metodologia utilizada foi a Pesquisa Bibliográfica e um Estudo de Caso, embasados pelos dados que foram coletados por meio de uma pesquisa de clima organizacional. Os resultados apurados demonstram um cenário de desconforto entre os colaboradores e um clima organizacional desfavorável. Para promover melhorias, a empresa vai reavaliar a sua abordagem sobre a ergonomia e promover conhecimento aos colaboradores sobre o tema, assim como a importância do uso de EPIs para garantir a segurança e qualidade de vida no ambiente de trabalho.

Palavras-chave: Qualidade de Vida. Ergonomia. Normas. Regulamentadoras.

Abstract: *The article focuses on implementing improvements in quality of life at work, aiming to enhance ergonomic conditions within the organization. The methodology employed comprised Bibliographic Research and a Case Study, supported by data collected through an organizational climate survey. The findings reveal a scenario of discomfort among employees and an unfavorable organizational climate. To foster improvements, the company will reassess its approach to ergonomics and promote awareness among employees regarding the importance of using PPEs to ensure safety and quality of life in the workplace.*

Keywords: *Quality of Life. Ergonomics. Regulatory Standards.*

I. INTRODUÇÃO

No passado, as empresas focavam apenas na produção, sem considerar muito o clima e o bem estar dos trabalhadores. Hoje em dia, as empresas perceberam que é importante equilibrar a felicidade das pessoas com a maneira como elas trabalham, para que tudo funcione bem.

O jeito como a gente se sente no trabalho, levando em conta coisas como nossa saúde, o ambiente à nossa volta e até nossas emoções, faz parte desse lance de qualidade de vida no trabalho (CHIAVENATO, 2004).

No futuro, espera-se que as empresas continuem usando formas novas e criativas para melhorar a qualidade de vida dos trabalhadores, uma vez que isso não é bom só para os colaboradores, mas também ajuda a aumentar a produtividade e a competitividade no mercado de trabalho.

Utilizando-se de Pesquisa Bibliográfica e Estudo de Caso este artigo pretende responder a seguinte questão de pesquisa: Como a ausência das condições da ergonomia pode afetar a qualidade de vida no trabalho?

Como hipóteses, acredita-se:

H1- Incluindo na organização móveis e equipamentos ergonomicamente projetados pode ajudar a prevenir lesões e desconforto físico;

H2- Oferecendo treinamento regular aos funcionários sobre práticas ergonômicas e posturas

¹Acadêmico do Curso de Administração do Centro Universitário ENIAC. e-mail: lissere29@gmail.com.

²Mestre em Administração de Empresas, Professora e Pesquisadora no Centro Universitário ENIAC. e-mail: regina.tartaleri@eniace.edu.br

³Mestre em Administração de Empresas, Professor e Pesquisador no Centro Universitário ENIAC. e-mail: rogerio.pimentel@eniace.edu.br

adequadas pode aumentar a conscientização sobre os benefícios da ergonomia;

H3- Otimizando as condições ambientais do local de trabalho promovendo conforto e bem-estar.

Esse assunto justifica-se pela importância e para que as empresas possam melhorar a qualidade de vida na empresa, assim como a segurança através das normas de ergonomia.

Na perspectiva de Dul e Weerdmeester (2004), a ergonomia pode contribuir para solucionar um grande número de problemas, tendo como objetivo melhorar a segurança, a saúde, o conforto e a eficiência no trabalho.

Empresas que investem na qualidade de vida contam com colaboradores dispostos a contribuir para a organização e seu desempenho.

II. REFERENCIAL TEÓRICO

O artigo aborda a qualidade de vida no trabalho, enfatizando a importância de priorizar as pessoas para criar um ambiente saudável e produtivo.

No item II.I, discutimos como empresas devem colocar seus colaboradores em primeiro lugar para promover um ambiente de trabalho positivo. No item II.II, exploramos o clima organizacional e seu impacto no desempenho diário da empresa. Em seguida, no item II.II.I, analisamos como pesquisas de clima organizacional podem ajudar a identificar áreas de melhoria e promover um ambiente de trabalho mais saudável. Por fim, no item II.III, destacamos a importância da ergonomia para garantir um local de trabalho seguro e confortável.

Qualidade de vida no trabalho

De acordo com as ideias de Chiavenato (2004), as organizações não existiriam sem as pessoas que as fazem funcionar. Na verdade, ambas as partes estão interligadas, dependendo mutuamente uma da outra, estabelecendo uma relação com benefícios para ambas.

As empresas devem priorizar a melhoria da qualidade de vida no trabalho de forma proativa, em vez de reativa. Especialmente as empresas de médio porte têm um papel fundamental no avanço

econômico do país, enfatizando a importância da ginástica laboral como meio de combater o estresse, as doenças e os acidentes de trabalho, contribuindo para a competitividade no mercado. (MOLLER 2002)

Gomes, Venuto e Byrro (2009) salientam a importância de avaliar a percepção tanto dos funcionários quanto dos gestores em relação às práticas implementadas pela empresa para a aplicação e melhoria de qualidade de vida no trabalho.

O conceito de bem-estar no local de trabalho engloba uma gama de sentimentos positivos que têm um impacto direto na qualidade da experiência dos colaboradores.

Segundo Costa e Taniguchi (2009) Colaboradores mais motivados, equipes comprometidas com resultados, um ambiente propício à inovação e a satisfação dos empresários podem garantir o sucesso e a melhoria da qualidade de vida no trabalho.

Para promover o avanço das organizações, é importante que os líderes estejam atentos às condições de trabalho oferecidas aos colaboradores, com o intuito de assegurar elementos que tenham impactos positivos nas condições e na qualidade de vida dos trabalhadores (BORTOLOZO; SANTANA, 2011).

Buscar uma vida de qualidade é o desejo natural das pessoas, que querem encontrar tudo que as faça se sentir melhor e equilibradas fisicamente, mentalmente e socialmente. Seguir alguns princípios pode ser a chave para ter uma vida mais satisfatória (SUMARIVA; OURIQUES, 2010).

Clima Organizacional

Chiavenato (2005), explica que o termo clima organizacional se refere aos aspectos internos de uma organização, à atmosfera psicológica e às características da empresa, ele pode ser sentido psicologicamente e está relacionado especificamente às propriedades motivacionais do ambiente interno

da organização.

De acordo com Luz (2005), embora o clima seja de fato abstrato, ele se materializa nas empresas sinalizando sobre a sua real qualidade por meio de alguns indicadores:

- **Turnover:** conhecido como a rotatividade de pessoal, pode ser um sinal de que a empresa não satisfaz adequadamente os funcionários;

- **Absenteísmo:** faltas frequentes dos colaboradores pode também ser ocasionado por insatisfação com o ambiente de trabalho;

- **Avaliação de desempenho:** o baixo desempenho de determinados colaboradores pode também decorrer de seu estado de ânimo em relação à empresa;

- **Conflitos interpessoais e interdepartamentais:** essa é a forma mais aparente do clima de uma organização, a intensidade dos conflitos é o que vai determinar, muitas vezes, se o clima é tenso ou agradável;

- **Desperdício de material:** forma do trabalhador se revoltar contra as condições de trabalho que a empresa oferece;

- **Queixas no serviço médico:** alguns colaboradores fazem uso dos consultórios médicos das empresas para fazer reclamações sobre suas angústias em relação ao trabalho.

Em um ambiente com clima positivo, os funcionários se sentem motivados, satisfeitos e demonstram dedicação às atividades da organização.

Há um senso de harmonia e colaboração entre os membros da equipe. Já no clima prejudicado ou ruim, podemos notar alguns fatores como a rivalidade entre funcionários, desinteresse na realização das tarefas, ruído nas comunicações, e competições negativas. (LUZ, 2006).

Assim, podemos identificar três tipos de clima organizacional nas empresas (BISPO, 2006):

1. Clima favorável;
2. Clima mais ou menos;
3. Clima desfavorável.

Segundo Maximiano (2000) o clima pode ser

visto através dos conceitos e sentimentos que os membros dividem a respeito da organização e que afetam de maneira positiva ou negativa sua satisfação e motivação para o trabalho.

Pesquisa de clima organizacional

Segundo Ferreira, Fortuna e Tachizawa (2006) boa parte das organizações tem a preocupação de conferir de tempos em tempos o clima organizacional.

Ainda, segundo os mesmos autores pode-se estabelecer a seguinte lista de objetivos para uma pesquisa de Clima Organizacional:

- Pesquisar a Cultura Organizacional da empresa;
- Analisar a visão dos empregados em relação à empresa,
- Medir o grau de satisfação dos colaboradores;
- Analisar a norma para avaliação da motivação e satisfação, incluindo as necessidades e expectativas dos funcionários;
- Verificar se existe harmonia entre os objetivos dos funcionários com os objetivos da organização;
- Medir a satisfação em relação a benefícios e serviços;
- Apurar o nível de ligação entre os departamentos;
- Pesquisar as relações entre empregados no que diz respeito à suas funcionalidades;
- Avaliar os modelos de produtividade;

Sorio (2011) define pesquisa de clima organizacional como sendo um instrumento de gestão voltado para análise do ambiente interno. Tem o objetivo de mapear os aspectos críticos que configuram o momento motivacional dos colaboradores da empresa.

Ergonomia

A ergonomia, ressaltada por Iida (1997), desempenha um papel essencial, ao possibilitar a

adaptação do ambiente para promover o conforto e prevenir potenciais lesões relacionadas ao trabalho.

A junção desses diversos elementos resulta na construção de um ambiente que não protege a saúde e o bem-estar dos colaboradores, mas também motiva a produtividade e a valorização deles, conforme apontado por Ferreira (2012).

O estudo da ergonomia busca oferecer aos trabalhadores, conforme Verdussen (1978), um ambiente de trabalho onde exista conforto, segurança e eficiência, de modo que possam gerar qualidade e produtividade.

A Ergonomia está ligada às condições de trabalho (mobiliário, equipamentos, condições ambientais) e às características psicofisiológicas de cada indivíduo.

A seguir serão apresentados os tipos de áreas de especialização da ergonomia segundo Vidal (2002):

- **Ergonomia física** – incluem a postura no trabalho, manuseio de materiais, movimentos repetitivos, distúrbio músculo esqueléticos relacionados ao trabalho, projetos de postos de trabalho, segurança em saúde.

- **Ergonomia cognitiva** - processos mentais, tais como percepção, memória, raciocínio, e resposta motora, conforme afetam interações entre seres humanos e outros elementos de um sistema.

- **Ergonomia organizacional** – incluem comunicações, gerenciamento de recursos de tripulações, projeto de trabalho, organização temporal do trabalho, trabalho em grupo, projeto participativo, cultura organizacional e gestão da qualidade.

III. MATERIAIS E MÉTODOS

Para a elaboração deste artigo, a metodologia utilizada será a Pesquisa Bibliográfica e o Estudo de Caso. Para Gil (1993), a Pesquisa Bibliográfica é desenvolvida com base em material já criado, formado, sobretudo por livros e artigos científicos e o Estudo de Caso, que segundo o autor Duarte e Barros

(2006), é o estudo que reúne numerosas informações para se compreender uma situação.

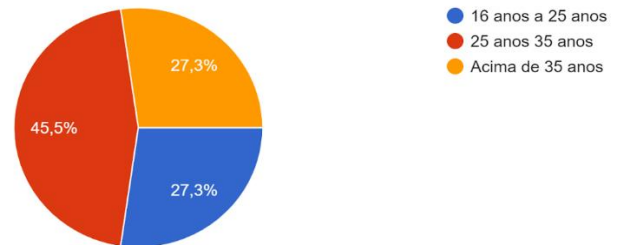
Através dos métodos escolhidos para a realização do artigo, pretende-se demonstrar a importância da qualidade de vida aprimorando a ergonomia.

IV. RESULTADOS E DISCUSSÕES

Baseando-se no questionário aplicado em 11 colaboradores, num total de 16, dentro da empresa Móvel localizada na cidade de Guarulhos, com a finalidade de implantação de um programa de qualidade de vida no trabalho focando na questão da ergonomia é possível através dos resultados, analisar o resultado dessa implantação.

No gráfico 1 podemos observar que embora a empresa seja diversificada em termos de faixa etária, a grande maioria está entre os 25 a 35 anos com 45,5% dos entrevistados.

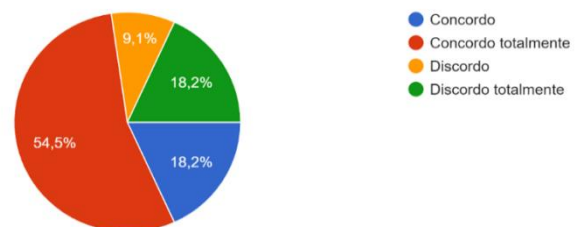
Gráfico 1 - Qual sua idade?



Fonte: Próprio Autor (2023)

Quando perguntamos aos colaboradores sobre a importância da ergonomia na prevenção de acidentes, conforme mostrado no Gráfico 2, 54,5% concordaram que a ergonomia desempenha um papel significativo na prevenção de acidentes no trabalho.

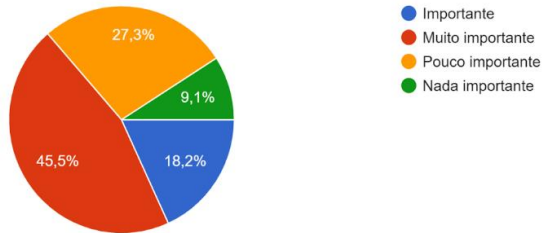
Gráfico 2 - Qual a importância da ergonomia no ambiente de trabalho?



Fonte Próprio Autor (2023)

No Gráfico 3, é notável que 45,5% dos respondentes consideraram relevante o investimento da empresa em ergonomia.

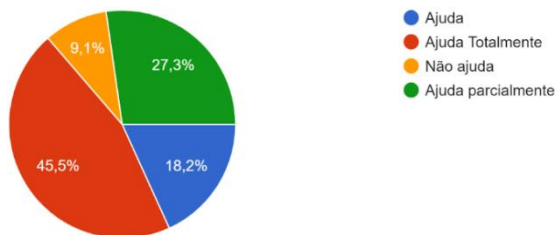
Gráfico 3- Você concorda que a ergonomia é essencial para a prevenção de acidentes?



Fonte: Próprio autor (2023)

Por outro lado, no Gráfico 4, observamos que a mesma proporção, ou seja, 45,5%, está convencida de que a ergonomia desempenha um papel benéfico no aprimoramento das atividades dos colaboradores.

Gráfico 4: Você concorda que a ergonomia promove um ambiente de trabalho mais saudável?



Fonte: Próprio autor (2023)

V. CONSIDERAÇÕES FINAIS

Diante da pesquisa realizada, podemos perceber que as empresas estão mais voltadas para as pessoas. Essa preocupação com o bem estar de seus colaboradores, além de um clima organizacional agradável, trás mais resultados e comprometimento.

A empresa onde foi aplicada a pesquisa, ainda que bem estruturada, sofria com a questão da ergonomia. Embora contem um profissional terceirizado para a realização das NRs, os funcionários não usavam os EPIs corretamente.

Os donos não davam importância para normas

exigidas e não entendia o quanto isso era fundamental para a segurança e o bom funcionamento da empresa. Após terem conhecimento do resultado da pesquisa de clima, os gestores e proprietários passaram a considerar a importância significativa do uso de Equipamentos de Proteção Individual (EPIs) e da adesão às Normas Regulamentadoras e um intervalo para, garantindo um ambiente de trabalho seguro.

O projeto trouxe melhorias para o clima organizacional, validando assim todas as hipóteses apontadas. Além disso, atingiu-se plenamente o objetivo proposto, reforçando a importância da qualidade de vida no trabalho.

Para pesquisas futuras, deixo a sugestão para explorar como a ergonomia se aplica em ambientes de trabalho remoto e quais são os desafios e as melhores práticas para manter a saúde e a eficiência dos funcionários em casa.

VI. REFERÊNCIAS

- BISPO, Carlos Alberto Ferreira. **Um Novo Modelo de Pesquisa de Clima Organizacional**. *Revista de Produção*, v. 16, n. 2, p. 258-273, Mai/Ago. 2006. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/prod/a/4Cy7Wz5QsYJrPBnQBWt5R7x/?format=pdf&lang=pt>. Acesso em: 24 out, 2023.
- BORTOLOZO, A; SANTANA, D. D. **Qualidade de vida no trabalho: os fatores que melhoram a qualidade de vida no trabalho**. In: 1º Simpósio Nacional de Iniciação Científica, 2011.
- CHIAVENATO, Idalberto. **Gestão de pessoas: e o novo papel dos recursos humanos nas organizações**. Rio de Janeiro: Elsevier, 2004.
- COSTA, André Luiz Almeida; TANIGUCHI, Kenji. **Clima Organizacional: Uma ferramenta estratégica para o diagnóstico em Recursos Humanos**. *Revista de Ciências Gerenciais*, n.18, Vol XIII, 2009.

- DUL, J.; WEERDMEESTER, B. **Ergonomia prática**. São Paulo: Edgard Blücher, 2004.
- FERREIRA, M. C. (2012). **Qualidade de vida no trabalho. Uma abordagem centrada no olhar dos trabalhadores**. 2. ed. Brasília: Paralelo 15.
- FERREIRA, V. C. P.; FORTUNA, A. A. M.; TACHIZAWA, T. **Gestão com Pessoas: uma abordagem aplicada às estratégias de negócios**. 5. ed. Rio de Janeiro: Editora FGV, 2006.
- GIL, A. C. **Como Elaborar Projetos de Pesquisa**. 3. ed. São Paulo: Atlas, 1993.
- GOMES, L.G.V.; VENUTO, M.O.; BYRRO, M.A. **Responsabilidade Social Empresarial com o Público Interno: Análise da Percepção de Trabalhadores e Gestores quanto às Práticas de Gestão da Saúde e Segurança do Trabalho**. XXXIII Encontro da ANPAD. São Paulo-SP. 2009.
- IIDA, Itiro. **Ergonomia: Projeto e Produção**. 4. ed. São Paulo: Edgard Blücher, 1997.
- LUZ, Ricardo. **Gestão do clima organizacional**. Rio de Janeiro: Qualitymark, 2005.
- MOLLER, Claus. **O Lado Humano da Qualidade: Maximizando a Qualidade de Produtos e Serviços Através do Desenvolvimento das Pessoas**. São Paulo: Thomsom, 2002.
- SUMARIVA, A.; OURIQUES, M. A. **Qualidade de vida ocupacional dos profissionais de educação física que atuam nas academias de Blumenau SC nas modalidades de musculação e ginástica**. Blumenau, 2010.
- VERDUSSEN, Roberto. **Ergonomia: a racionalização humanizada do trabalho – Rio de Janeiro: Livros técnicos e científico**, 1978.
- VIDAL, Mario César. **Ergonomia na empresa: útil, prática e aplicada**, 2 ed. Rio de Janeiro: Editora Virtual científica, 2002.