

ERGONOMIA PARA QUALIDADE DE VIDA E AUMENTO DA PRODUTIVIDADE NAS ORGANIZAÇÕES

QUALITY OF LIFE ERGONOMY AND INCREASED PRODUCTIVITY IN ORGANIZATIONS

Lillian Abreu Castilho
Vanessa Januário Fardin
Douglas Viganor Silva ¹
Maycon da Silva Delatorri ²

RESUMO

A Qualidade de Vida no Trabalho é imprescindível no que diz respeito ao contexto organizacional de qualquer empresa, já que, é por meio dela que se é possível ter o comprometimento dos trabalhadores para o desempenho das tarefas e, por conseguinte, alcançar os objetivos pretendidos pela organização. Da mesma forma, a Qualidade de Vida no Trabalho tem o intuito de proporcionar melhorias nas condições de trabalho, envolvendo variáveis ambientais, comportamentais e organizacionais na tentativa de humanizar o trabalho e amenizar os conflitos entre trabalho e capital, possibilitando um equilíbrio entre a produtividade e o bem estar dos funcionários e, conseqüentemente, resultando em uma maior probabilidade de se alcançar a qualidade de vida familiar, social e pessoal, mesmo sendo esferas diferentes. O artigo foi desenvolvido através de pesquisa bibliográfica, que possibilita maior conhecimento sobre o assunto abordado e discorre brevemente a importância do trabalho na vida de todo ser humano como agente motivador e para a empresa como vantagem competitiva. Esta necessidade surge a partir das transformações sucedidas decorrente da globalização mundial que vem forçando as organizações a procurarem novos métodos e técnicas para que possam competir com uma diferenciação em um mercado que progressivamente se torna ainda mais exigente.

¹ Graduandos em Administração de Empresas pela Faculdade Multivix Cachoeiro.

² Mestre em Administração pela Faculdade FUCAPE. MBA Executivo em Recursos Humanos pela Centro Universitário São Camilo. MBA em Gestão da Qualidade e Certificações pela Faculdade do Centro Leste - UCL. Especialista em Educação a Distância pela Faculdade Unopar e Bacharel em Administração pela Faculdade de Castelo - Facastelo. Professor Universitário na Faculdade Multivix de Cachoeiro de Itapemirim. - mdelatorri@hotmail.com.

Palavras-chaves: Qualidade de Vida. Trabalhador. Organização.

ABSTRACT

The Quality of Life at Work is essential with regard to the organizational context of any company, since it is through it that it is possible to have the commitment of the workers to the performance of the tasks and, therefore, to achieve the objectives intended by the organization. Likewise, the Quality of Life at Work aims to provide improvements in working conditions, involving environmental, behavioral and organizational variables in an attempt to humanize work and ease conflicts between work and capital, allowing a balance between productivity and the well-being of employees and, consequently, resulting in a higher probability of achieving family, social and personal quality of life, even if they are different spheres. This article was developed through bibliographic research, which enabled a greater knowledge about the subject addressed and briefly discusses the importance of work in the life of every human being as a motivating agent and for the company as a competitive advantage. This need arises from the transformations that have occurred as a result of global globalization, forcing organizations to seek out new methods and techniques so that they can compete with a differentiation in a market that progressively becomes even more demanding.

Keywords: Quality of Life. Worker. Organization.

1 INTRODUÇÃO

Ao longo das gerações, o homem fez do trabalho sua principal condição de sobrevivência através da prática da pesca, caça e agrícola. Com o passar dos anos, os indivíduos começaram a manusear do escambo, ou seja, a troca daquilo que era dispensável por aquilo que realmente era necessário em seu trabalho ou por outros bens materiais. Por conseguinte, o trabalho passou a ser a própria moeda de transição, seja por moradia, vestimentas e alimentos ou por qualquer outra forma de remuneração.

A qualidade de vida provoca em produzir, conservar e aprimorar o ambiente de trabalho quer seja em seus requisitos sociais, físicos ou psicológicos, resultando em um ambiente de trabalho harmonioso, amigável e melhorando consideravelmente a qualidade de vida das pessoas na organização (CHIAVENATO, 2008).

Adentro ao ambiente organizacional, há uma interação com indivíduos, cada um com suas particularidades, personalidades e conceitos sobre determinados assuntos e questões. Porém, no ambiente organizacional as pessoas formam e pertencem a um grupo. Os objetivos e metas do grupo sempre devem prevalecer sobre os objetivos individuais e todos devem estar engajados para alcançarem os objetivos traçados no planejamento pela organização (FAYOL, 1990).

Logo, por outro lado, sabe-se que o trabalho em grupo não é nada fácil. O ser humano está sujeito a discordar e concordar de alguém a qualquer momento, o que pode resultar em algum tipo de divergência ou aflição, estimulando assim o surgimento de alguns sintomas como o estresse e o esgotamento. Esse tipo de situação está submetida à maioria das empresas existentes na contemporaneidade. Vale ressaltar, ainda que, mesmo com a inexistência de conflitos os indivíduos estão sujeitos a todo o estresse e esgotamento que podem ser desencadeados no ambiente de trabalho por conta da alta competitividade e, por conseguinte, a alta pressão.

O desenvolvimento e a qualidade de vida das pessoas dependem do seu trabalho, visto que elas passam a maior parte do seu tempo no ambiente organizacional, onde devem obrigatoriamente exercer suas funções. O ambiente de trabalho, as tarefas a serem executadas e os parâmetros de relacionamento são elementos que precisam proporcionar o desenvolvimento da criatividade, da inteligência, das potencialidades e percepção de cada um.

Com o mercado altamente competitivo, as empresas começam a se preocupar cada vez mais com suas colocações perante os concorrentes e com o lucro, passando a exigir mais dos seus colaboradores, como por exemplo, altos índices de resultados em prazos cada vez menores e, conseqüentemente, mais horas trabalhadas, tendo como objetivo produzir mais com menos esforço humano possível. Contudo, diante a exposição que indivíduo sofre no ambiente organizacional, este estudo tem como objetivo identificar e descrever a importância da Qualidade de Vida no Trabalho, bem como mostrar a vantagem competitiva, o diferencial que a empresa pode obter ao aderir os programas de qualidade e a importância da ergonomia e das políticas de qualidade de vida no trabalho, mantendo os trabalhadores sempre comprometidos para alcançarem os objetivos estabelecidos pela organização.

2 QUALIDADE DE VIDA

O termo qualidade relaciona-se a um caráter do objeto. Em um sentido filosófico, significa método de estabelecer valores, estipular um padrão adequado ou insatisfatório a algo, para assim, caracterizar sua qualidade e conseqüentemente uma atribuição subjetiva. Quando atribui-se valores a um instrumento, está subentendido a realidade de sua existência, portanto, o que se analisa é o seu valor perante as variáveis que o rodeiam e não a presença ou ausência deste no mundo concreto (BETTI, 2002).

A qualidade de vida engloba outros significados, equivalendo-se a conhecimentos, experiências e valores individuais e coletividades, reportando-se em épocas, espaços e histórias diferentes, gerando assim uma construção social com a marca da relatividade cultural. A qualidade de vida é uma noção que acima de tudo é humana, que aproxima-se ao grau de satisfação encontrado na vida familiar, amorosa, social, ambiental, como também ao estado psicológico e emocional, e até mesmo à própria aparência existencial. O termo indica o nível das condições básicas e suplementares do ser humano (MINAYO, 2000).

Em contrapartida, Ramos (1995) sucedeu uma crescente preocupação com a Qualidade de Vida, pois por um lado, existe um maior desenvolvimento científico, tecnológico e social os quais levam as pessoas a formas mais confortáveis de vida. Por outro, encontra-se a certificação de que há um empobrecimento da sociedade, que é resultante de seu desenvolvimento. A qualidade de vida é o objeto de desejo dos indivíduos, mas por conta de fatores econômicos e sociais, ela aparenta ser distante e inalcançável.

2.1 A Importância da Qualidade de Vida nas Empresas

De acordo com Chiavenato (2004) a qualidade de vida no trabalho está atrelada a necessidade do bem-estar e a saúde dos colaboradores através dos seus desenvolvimentos nas tarefas. O autor completa que os processos estão voltados aos aspectos físicos, clima organizacional e psicológico do ambiente de trabalho, e com

isso interferindo no desenvolvimento dos colaboradores e, portanto, resultando na produtividade e nos lucros da empresa.

Para Fernandes (1996) qualidade de vida no trabalho vai além de atos legislativos que protegem o trabalhador, engloba também as necessidades humanas, e enfatiza a ideia de humanização do trabalho e a responsabilidade social da empresa. A qualidade de vida no trabalho é ouvir as pessoas e reconhecer seu potencial, é procurar saber o que elas sentem, o que querem, o que pensam e assim, saber utilizar o máximo de seu potencial para então desenvolver as pessoas, e com isso, criar condições para elas, e por fim, para que consigam desenvolver a empresa.

Segundo França (1997), qualidade de vida no trabalho se constrói aplicando uma sequência de metodologias dentro da instituição que trata do aperfeiçoamento e reforma das práticas gerenciais e culturais visando o conforto do colaborador de acordo com as conveniências da instituição, este é a visão da perspectiva biopsicossocial sempre preservando o bom desenvolvimento dos resultados, a autora complementa que esta visão implica no apontamento das falhas e corrigi-las para ser possível oferecer condições de trabalho pelas instituições, devendo proporcionar uma boa saúde física, psicológica e sentimental para os colaboradores.

Segundo Rodrigues (1994) qualidade de vida no trabalho é uma preocupação do homem desde o começo, com outros termos e outras formas, porém sempre com a intenção de entender a satisfação e o bem estar do funcionário na execução de suas tarefas. Apesar de tais conceitos serem extensos e genéricos, mesmo assim não são entendidos e praticados pelas organizações e com isso causar frustrações nos colaboradores.

Com isso Fernandes (1996) afirma que, a qualidade de vida na empresa consiste na aplicabilidade de uma filosofia humanista na introdução de métodos participativos, onde visa-se modificar aspectos do ambiente trabalhador, com intuito de criar situações favoráveis dos empregados e à produtividade da organização. Sendo notório que as despesas com melhores condições de vida no trabalho, são investimentos que pode –se gerar um futuro com qualidade de produtos e serviços, aumento na produtividade, participação de mercado e competitividade.

Rodrigues (1994) também afirma que a grande razão das organizações são as pessoas, por desempenharem tarefas e movimentarem as organizações. Para um bom rendimento as empresas necessitam de ter conhecimento de que ter indivíduos motivados e que apoiam a empresa é o ponto chave de uma organização, sendo de suma importância preservar a qualidade de vida no trabalho, já que através dela que as empresas podem atingir grandes níveis de produtividade.

2.2 A Importância da Qualidade de Vida para o Trabalhador

A primeira vez que a terminologia qualidade de vida foi mencionada data de 1920, em um livro de economia e bem estar, escrito por Pigou. O autor discutiu sobre o suporte governamental para pessoas de classes sociais menos favorecidas e o impacto sobre suas vidas e sobre o orçamento do Estado (NAHAS, 2010).

Mesmo sendo mencionado em um livro, o termo foi esquecido durante algum tempo. Todavia, a expressão foi usada, novamente, por Lyndon Johnson, no ano de 1964, pelo presidente dos Estados Unidos da América, quando ele declarou que os objetivos não poderiam ser medidos por meio do balanço dos bancos, ou seja, só poderiam ser medidos por meio da Qualidade de Vida que seria proporcionado às pessoas (PASCHOAL, 2001).

A qualidade de vida tem em sua essência a intenção de trabalhar a motivação humana, tentando entender as necessidades do colaborador e o que o impulsiona a trabalhar melhor e mais engajado. Entende-se que a qualidade de vida como um conjunto harmonioso e equilibrado de realização em todos os níveis: saúde, trabalho, lazer, sexo, família, desenvolvimento espiritual (RAMOS, 1995).

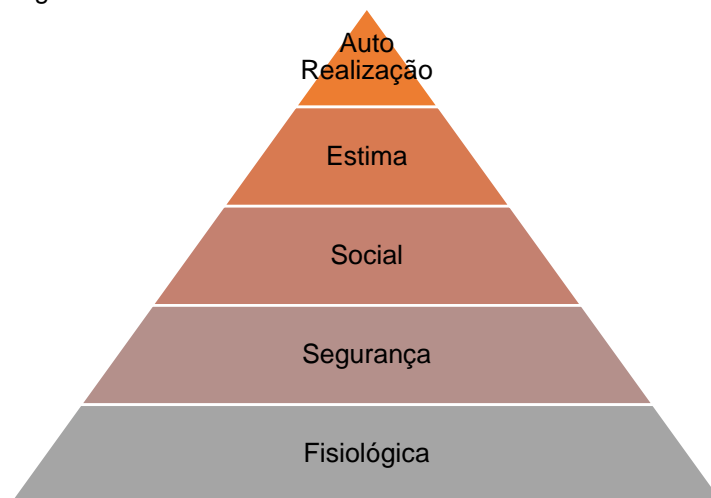
A qualidade de vida sempre esteve presente diante a humanidade, remetendo-se ao interesse pela vida e sendo um objeto de desejo da sociedade, já que, trata-se de um conjunto equilibrado e harmonioso de relações entre: trabalho, lazer, família, sexo, saúde e espiritualidade de cada indivíduo (BETTI, 2002).

O psicólogo norte-americano Abraham H. Maslow, conhecido por seus estudos acerca da motivação humana, procurava compreender o que movia as pessoas de um estado

inerte e as levava a fazer algo. Após observar o comportamento humano, Maslow pode concluir que o ser humano é portador de necessidades e essas podem ser organizadas em prioridades e hierarquia através de uma pirâmide. As necessidades humanas, segundo Maslow (1970), estão distribuídas em uma hierarquia que ele nominou de hierarquia dos motivos humanos. Conforme ele, o homem é motivado por necessidades organizadas numa hierarquia de relativa influência. Um ponto importante na teoria mencionada, apresentado por alguns autores (BOWDITCH; BUONO, 1999; DUBRIN, 2003; BERGAMINI 2008) é que para que as necessidades mais altas sejam ativadas, aquelas de menor grau precisam estar satisfeitas.

Desta forma, por ordem decrescente de premência, as necessidades encontram-se classificada da seguinte forma: fisiológicas, segurança, relacionamento social, autoestima e auto realização, conforme mostra a seguir na figura 01.

Figura 01: Pirâmide da Teoria das Necessidades de Maslow



Fonte: Elaborador e Adaptado pelos autores

A necessidade fisiológica é, por conseguinte, a mais imprescindível, a mais sucinta e necessária, ao mesmo tempo em que a necessidade de auto realização é a mais fraca na pirâmide das necessidades (MASLOW, 1970). Todos os âmbitos da vida humana devem dispor de uma visibilidade a respeito pirâmide de Maslow, como por exemplo, na escola, trabalho, lar, igreja, etc. No momento em que as circunstâncias de satisfação das necessidades são analisadas, evita-se a ocorrência de insatisfação (FIDELIS; BANOVA, 2007). Dentro de uma organização, isto acarreta para que os funcionários trabalhem engajados e motivados a fim de alcançarem os objetivos

organizacionais. Portanto, para que isso aconteça, a empresa deve expressar o valor de cada funcionário e a satisfação em tê-los como membros da equipe.

De acordo com Davis e Newstrom (1992), praticamente todos os comportamentos responsáveis apresentam uma razão ou são motivados, mostrando a necessidade na procura constante do entendimento das percepções de seus trabalhadores, tendo em vista que definindo aperfeiçoamentos para a vida dos colaboradores fora de dentro do local de trabalho, a empresa, bem como os seus funcionários será beneficiada, prosperando com o progresso da equipe e de cada indivíduo em suas tarefas.

Segundo Chiavenato (2002), a valorização do cargo, ou enriquecimento do cargo, transfigura-se a forma mais prática e viável a adaptação durável do cargo ao desenvolvimento profissional do colaborador, dando maior motivação intrínseca do trabalho e maior contentamento com sua função e com isso o baixo índice de absenteísmo e desligamentos.

No século atual, a busca por qualidade de vida é um termo ou expressão que muito se tem ouvido. Mas, academicamente, o que significa qualidade de vida? Esse termo teve origem, inicialmente, nos Estados Unidos, depois da Segunda Guerra Mundial (1939-1945) e remetia ao efeito que influências materiais de posses (carros, casas e outros bens materiais) causavam na vida das pessoas. Em seguida, o conceito estendeu-se para educação, para a questão da saúde, do bem estar, do lado econômico, do crescimento da indústria e a defesa do mundo livre (BELASCO; SESSO, 2006).

Fernandes (1996) justifica a magnitude da Qualidade de Vida no Trabalho por ser uma preocupação evidente, progressiva e concreta, não somente em uma, mas em praticamente todas as empresas que visam ter sua introdução no mercado de trabalho e possuir um nível de competitividade mais elevado do que as demais empresas, em mercados cada vez mais globalizados e exigentes. E ainda, tem-se a certeza de que o ser humano é o agente de sucesso fundamental para toda e qualquer empresa atingirem o êxito. Sendo assim, o cuidado com a Qualidade de Vida no Trabalho afeta de modo direto a evolução da empresa no mercado de trabalho.

Na atualidade, Galloway (2006) revela que a procura por uma qualidade de vida mais favorável direciona as atividades governamentais dos países do ocidente. Para compreender o que a administração pública, tratamentos ou ações tendem cada vez que se referem a ela, é necessário saber o que constitui esse termo. Velarde-Jurado e Avila-Figueroa (2002) apresentam a conceituação de qualidade de vida como as sensações subjetivas de sentir-se e estar bem, inseridas em um conjunto de valores, com concepções e entendimentos que variam de indivíduo para indivíduo.

Como se pode notar existe uma subjetividade no conceito do termo e poucos apontamentos e discussões sobre a temática até os anos 80. Até essa data, o termo era utilizado com o sentido de satisfação com a própria vida, autoestima, felicidade, saúde, condições de cuidar de si, entre outros fatores (DINIZ; SCHOR, 2006).

A qualidade de vida voltada para a questão funcional, com a meta de obtenção da saúde e o normal funcionamento do organismo é denominada de qualidade de vida interligada à saúde, proveniente da língua inglesa que trouxe a expressão *Health Related Quality of Life*. Essa conceituação é bem desejada e aceita como relevante dentro de ambientes hospitalares e no meio médico (FERREIRA, 2008).

Na Fernandes (1996), a qualidade de vida leva em consideração aspectos inerentes às disfunções, às enfermidades e às necessárias intervenções terapêuticas em saúde, reconhecendo a repercussão que estes podem causar na qualidade de vida. Para buscar esclarecer o conceito de qualidade de vida, a Organização Mundial da Saúde estabeleceu um conceito que diz respeito a percepção do indivíduo, em relação ao seu posicionamento na vida, no contexto da cultura e no sistema de princípios em que se vive e em correlação aos seus propósitos, padrões, expectativas e preocupações. As publicações foram às primeiras usadas para definir melhor o conceito de qualidade de vida para direcionar as pesquisas. Assim, os estudos dentro da área de qualidade de vida tomaram um corpo teórico com embasamento mais claro (BELASCO; SESSO, 2006).

A terminologia de qualidade, em função de revelar uma natureza abstrata, clarifica porque o termo boa qualidade tem sentidos diferenciados, para as mais diversas pessoas, em lugares e situações diferentes. Logo, os conceitos sobre qualidade de

vida são múltiplos (SILVA; PAZOS, 2005). Por conseguinte, há uma mudança grande do foco quando se menciona a questão da qualidade de vida, tendo o objetivo de proporcionar mais vida aos anos, além de haver observância dos aspectos objetivos e subjetivos inerentes ao tema. A instabilidade, também, foi estudada tendo como pressuposto avaliar a qualidade de vida para modificar em função dos fatores ligados ao tempo, ao lugar, à pessoa e ao contexto cultural.

2.3 Qualidade de Vida no Trabalho para o Aumento da Produtividade

Visando o aumento da produtividade dos colaboradores, utiliza-se como objeto de pesquisa, planejamento, elaboração e aprimoramento, o próprio ambiente de trabalho que os colaboradores possuem uma relação intelectual, física e perceptual. Obviamente, que cada ambiente de trabalho possui suas peculiaridades de acordo com as diversas funções que podem possuir num mesmo ambiente, quem dirá em várias, e considerando esta diversidade, podemos dizer que temos hoje uma ciência mais conhecida por “Ergonomia” que trata dos reflexos que estas peculiaridades dos ambientes de trabalho podem trazer a produtividade do colaborador (GOMES, 2016).

Ainda sobre o objeto, a Ergonomia estuda a ligação entre o colaborador e a organização, ferramentas e o espaço, e principalmente, a utilização dos conhecimentos de fisiologia, anatomia e psicologia na resolução das adversidades surgidas durante esse relacionamento (ILDA, 2005).

2.3.1 Ergonomia

A ciência que estuda a ligação entre o colaborador e a organização, ferramentas e o espaço, e principalmente, a utilização dos conhecimentos de fisiologia, anatomia e psicologia na resolução das adversidades surgidas durante esse relacionamento é chamada de Ergonomia (ILDA, 2005).

A ergonomia é considerada uma das mais importantes vertentes da saúde ocupacional e cada vez mais vem ganhando terreno nos últimos anos. Sua aplicabilidade prática contribui para o incremento da produtividade e da melhoria da qualidade dos trabalhadores (FREIRES, 2003).

A aplicação da ergonomia procede-se entre uma melhor interação entre o trabalhador e seu trabalho, no qual é possível identificar necessidades de mudanças para o alcance de resultados que venham estabelecer ou até mesmo reestabelecer o equilíbrio entre corpo, mente e espírito, na finalidade de eliminar costumes que na maioria das vezes são despercebidos pelos colaboradores e apenas observados através de efeitos indesejáveis na saúde como um todo.

De acordo com Vidal (2002), o objetivo da ergonomia é produzir conhecimentos a respeito da atividade do ser humano e resolver os problemas que aparecem durante o dia a dia dos profissionais. As modalidades e os campos da ergonomia podem ser:

- a) Quanto ao objeto: ergonomia de produto e de produção;
- b) Quanto à perspectiva: ergonomia de intervenção e de concepção;
- c) Quanto à finalidade: ergonomia de correção, enquadramento, remanejamento e modernização.

A de partida base da Ergonomia é a Necessidade Social (a qual pode ser encontrada na Pirâmide das Necessidades de Maslow), assim como é expressa na confrontação dos discursos de vários segmentos e de seus representantes, em relação as repercussões da escassez das necessidades não realizadas ou agravadas por aplicações inadequadas. Esta confrontação é necessária na medida em que nenhum indivíduo ou grupo, na realidade pode expor precisamente a amplitude destas carências e seus impactos precisos. Para isso, deve-se cuidar da formulação e da constituição dos problemas a serem estudados de forma rigorosa e metódica. Os ergonomistas chamam de análise da demanda, que buscam a partir de uma representação consensual, baseada na atividade de trabalho para encaminhar a redefinição das necessidades e as soluções de problemas (VIDAL, 1994).

De acordo com Guérin (2001), a análise ergonômica engloba as seguintes etapas:

1. Análise da demanda: processo de reformulação da demanda, apresentando uma proposta de ação, os meios necessários e os prazos de execução;
2. Análise da tarefa: análise das condições determinadas pela empresa aos trabalhadores;

3. Análise da atividade: observação das atividades realizadas, com o intuito de identificar agentes físicos, cognitivos e organizacionais no trabalho.

Finalizando as etapas, deverá ser realizado um relatório destacando os possíveis pontos de intervenção ergonômica que tem por objetivo realizar as mudanças necessárias para a adequação do trabalho às características, habilidades e limitações dos trabalhadores (VIDAL, 2002). Diante disto, a intervenção ergonômica auxilia no desenvolvimento das medidas de proteção e saúde dos colaboradores, resultando gradualmente no aumento da produtividade da empresa, tornando mais eficaz. Conservando a ideia de intervenção, poderá ajudar a diminuir as despesas médicas por doenças laborativas, diminuindo ainda, o tempo desperdiçado com doenças, além de atender as obrigações legais.

Após análise ergonômica do ambiente de trabalho, aplicando as ferramentas e métodos desta ciência, a organização pode obter entre várias vantagens, as seguintes (FALZON, 2007):

- Estabelecer uma firme ligação entre o desempenho das funções e a saúde dos colaboradores, pois a ergonomia considera de maneira preventiva os possíveis riscos a ambos simultaneamente.
- Conhecer as limitações dos ambientes de trabalhos, suas peculiaridades para o exercício das funções dos colaboradores e quais as intervenções que podem ser aplicadas para o aumento da produtividade, se estas soluções servirem a um período curto ou longo de tempo, ou até mesmo medir estas soluções conforme o desenvolvimento dos colaboradores.

A ausência de projetos para a aplicação da ergonomia pode prejudicar tanto a organização como também colaboradores, pois ambos estarão perdendo em quesitos de saúde, segurança, motivação que, conseqüentemente, implicará na produtividade individual. Através disto, as organizações acabam sofrendo perdas na produtividade geral, que são apontadas mediante a ineficiência das operações dos equipamentos desenvolvidos para a realização de determinada atividade, bem como, nos resultados esperados dos sistemas de trabalho, acarretando redução no desempenho competitivo (WACHOWICZ, 2007).

4 METODOLOGIA

O universo da pesquisa sob o ponto de vista de sua natureza é básico. Nela, procura-se gerar conhecimentos novos para progressão da ciência sem aplicação de práticas, buscando apenas o saber, na qual encontra disponível através da ciência de gestão de pessoas e seu relacionamento com a motivação e remuneração, com finalidade puramente teórica e com o objetivo de ampliar tal conhecimento. Com desenvolvimento bastante formalizado e direcionado a generalização na construção de teorias e leis (GIL, 1999).

Sob a forma do ponto de vista de abordagem ao problema, o estudo se denota como qualitativo. Conforme Freitas (2013), a pesquisa qualitativa discorre uma relação dinâmica entre o mundo sujeito e o real, ou seja, um vínculo indissociável no âmbito do mundo objetivo e a subjetividade do sujeito, o qual não pode ser retratado com números. A representação dos fenômenos e a concessão de significados são fundamentais no processamento da pesquisa qualitativa. Esta não necessita do uso de técnicas e métodos quantitativo, ou seja, métodos estatísticos (GIL, 1999).

Quanto a maneira pela qual foram obtidos os dados necessários para estruturação do estudo desenvolvido, fez-se o uso da pesquisa bibliográfica, que segundo Freitas (2013) pode ser construída a partir de pesquisas realizadas em materiais já publicados, como por exemplo: jornais, revistas, artigos científicos, monografias, livros, internet, teses, que possuem como objetivo propor ao pesquisador uma relação de forma direta a todas as ideias, conteúdos e dados já divulgado sobre determinado assunto.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

A qualidade de vida caracteriza-se pelo grau em que os indivíduos da organização são capazes de satisfazer suas necessidades pessoais, através de suas experiências. Com base nas pesquisas, pode-se observar temas importantes que contribuem para o bem estar e para o progresso de uma organização, visto que, toda empresa, de pequeno, médio ou grande porte, necessita de programas que visam à qualidade de

vida, a melhoria no clima organizacional e atividades que desenvolvam trabalhos que previnam o estresse no ambiente de trabalho.

Na visão de Cãnete (2001), os programas de qualidade total precisam ser implementados dentro das empresas visando, primeiramente, o bem estar do colaborador e, por conseguinte, alcançarem o produto final e o aumento da produtividade. O investimento em qualidade total dentro da empresa não pode ser um motivo para explorar o trabalhador. É evidente que as inovações no ambiente de trabalho vêm sucedendo consideráveis mudanças, levando as organizações a analisarem a relação entre homem, máquina e ambiente, com o objetivo de adaptar-se as posições de trabalhos para proporcionar um local mais adequado e confortável aos funcionários da organização.

No decorrer deste estudo, pode-se expor brevemente os benefícios da ergonomia. Esta, por sua vez, contribui para a análise de cargos e postos de trabalhos, evitando técnicas impróprias na execução das atividades, facilitando a acomodação ergonômica dos trabalhadores, gerando assim maior produtividade. Além do mais, a ergonomia proporciona benefícios que estão diretamente ligados com a qualidade de vida do trabalhador e aumento dos lucros, já que, os colaboradores saudáveis e satisfeitos associados ao ambiente de trabalho adequado e condições favoráveis, proporcionam crescimento positivo para as empresas. Além disso, a Ergonomia se insere nesse contexto como uma ciência multidisciplinar que irá contribuir com a promoção do equilíbrio da relação do ser humano com as situações nas quais ele está inserido, independente se ele realizará atividade laboral ou não. Por contar com conhecimentos das mais variadas disciplinas, a ergonomia torna-se significativamente ampla.

A qualidade de vida do indivíduo depende também da qualidade de vida no trabalho, pois o trabalho é a base da vida de qualquer pessoa. Desta forma, o trabalho deve ser realizado para favorecer a saúde mental, física e emocional em consequência do bem estar. É necessário sempre que o colaborador seja visto, antes de tudo, como ser humano que possui limitações, necessidades de descanso e de cuidado. Seja qual for à medida a ser tomada, o importante é o aparecimento da motivação. Por meio dela, as pessoas adquirem uma vontade própria de desenvolver suas atividades com

responsabilidade. Não desempenham suas funções de qualquer forma, pois, de alguma maneira, sentem-se responsáveis pela obtenção de resultados positivos da empresa.

6 REFERÊNCIAS

BELASCO, A.G.S.; SESSO, R.C.C. Qualidade de vida: princípios, focos de estudo e intervenções. In: DINIZ, D.P.; SCHOR, N. Coordenadores. **Guia de qualidade de vida**. Barueri. São Paulo: Manole, 2006.

BERGAMINI, Cecília Whitaker. **Motivação nas organizações**. 4. ed. São Paulo: Atlas, 2008.

BETTI, Mauro. Esporte espetáculo e mídias: implicações para a Qualidade de Vida. In: MOREIRA, Wagner Wey; SIMÕES, Regina (orgs). **Esporte como fator de Qualidade de Vida**. Piracicaba: Editora UNIMEP, 2002, p. 25-36.

BOWDITCH, James L.; BUONO, Anthony F. **Elementos de comportamento organizacional**. São Paulo: Editora Pioneira, 1999.

CAÑETE, I. **Humanização**: desafio da empresa moderna. A ginástica laboral como um caminho. São Paulo: Ícone editora, 2001.

CHIAVENATO, Idalberto. **Gestão de Pessoas**. 2. ed. Rio de Janeiro: Elsevier, 2004.

CHIAVENATO, Idalberto. **Recursos Humanos**. Edição compactada. 3. ed. São Paulo: Atlas, 2002

DAVIS, K.; NEWSTROM, J. W. **Comportamento humano no trabalho**. Trad. de Cecília Whitaker Berganini e Roberto Coda. São Paulo: Pioneira, 1992.

DAVIS, Keith; NEWSTRON, John. **Comportamento humano no trabalho**: uma abordagem organizacional. São Paulo: Pioneira Thompson Learning, 2001.

DINIZ, D. P.; SCHOR, N. **Qualidade de vida**. São Paulo: Manole, 2006. p. 11-18.

DUBRIN, Andrew J. **Fundamentos do comportamento organizacional**. São Paulo: Pioneira Thomson Learning Ltda., 2003.

FAYOL, Henri. **Administração Industrial e Geral**. 10.ed. São Paulo: Atlas, 1990.

FERNANDES, Eda Conte. **Qualidade de Vida no Trabalho**: como medir para melhorar. Salvador: Casa da Qualidade, 1996.

FERREIRA, M. C. A ergonomia da atividade se interessa pela qualidade de vida no trabalho? Reflexões empíricas e teóricas. **Cadernos de Psicologia Social do Trabalho**, 2008. v. 11. p. 83-99.

FIDELIS, Gilson J.; BANOV, Márcia R. **Gestão de recursos humanos: tradicional e estratégica**. 2. ed. São Paulo: Érica, 2007.

FRANÇA, A C. Limongi. Qualidade de vida no trabalho: conceitos, abordagens, inovações e desafios nas empresas brasileiras. **Revista Brasileira de Medicina Psicossomática**. Rio de Janeiro, 1997.

FREIRES, Marco Aurélio da Costa. **Medidas ergonômicas visando melhorar a qualidade de vida dos militares da aeronáutica**. Trabalho de Conclusão de Curso apresentado na Universidade Estadual do Oeste do Paraná – Campus Cascavel, 2003. Disponível em: <<http://www.unioeste.br/projetos/elrf/monografias/2003/mono/20.pdf>> Acesso em: 15 out 2018.

FREITAS, Ernani. **Metodologia do trabalho científico: métodos e técnicas do trabalho acadêmico**. 2 ed. Rio Grande do Sul: Universidade FEEVALE, 2013.

GALLOWAY, S. Cultural participation and individual quality of life: A review of research findings. **Applied Research in Quality of Life**, 1, 2006, 232-42.

GIL, A. C. **Métodos e técnicas na pesquisa social**. 5. ed., São Paulo: Atlas, 1999.

GUÉRIN, F. et al. **Compreender o trabalho para transformá-lo: a prática da ergonomia**. São Paulo: Edgar Blücher, 2001.

ILDA, I. **Ergonomia: projeto e produção**. São Paulo: Edgar Blücher, 2005.

MASLOW, Abraham. **Motivation and Personality**. New York: Harper & Row, 1970.

MINAYO, M.C.S.; HARTZ, Z. M. A.; BUSS, P. M. Qualidade de vida e saúde: um debate necessário. **Ciência e Saúde Coletiva**, v.5, n.1, p.7-18, 2000.

NAHAS, M. V. **Atividade física, saúde e qualidade de vida: conceitos e sugestões para um estilo de vida ativo**. 5. ed. rev. atual. Londrina: Midiograf, 2010. 318p.

RAMOS, C. **Pedagogia da qualidade de total**. Rio de Janeiro, Qualitymark, 1995.

RAMOS,C. **Pedagogia da qualidade total**. Rio de Janeiro, Qualitymark,1995.

RODRIGUES, M.V.C. QVT: **Evolução e análise ao nível gerencial**. Vozes, Rio de Janeiro, 1994

SILVA, Bráulio Wilker. **Hierarquia das Necessidades de Maslow**. In: BWS Consultoria: Consultoria em Finanças, Controladoria e Gestão Industrial. Disponível em: <<http://www.bwsconsultoria.com/2011/05/hierarquia-das-necessidades-de-maslow.html>> Acesso em: 01 de outubro de 2018.

SILVA, L. D. da; PAZOS, A. L. A influência da dor na qualidade de vida do paciente com lesão crônica de pele. **R Enferm UERJ** 2005; 13:375- 81. p.375.

SOUZA, Eliane; MACHADO, Weliton. **A segurança do trabalho nas empresas: um estudo de seu papel e sua importância**, 2017. Disponível em:< http://uniesp.edu.br/sites/_biblioteca/revistas/20170627111555.pdf>. Acesso em: 13 de dez. de 2017.

VELARDE-JURADO, E; AVILA-FIQUEROA, C. Evaluación de la calidad de vida. **Salud Publica Mex.**, 44 (4), jul – ago, 2002, 349-61.

VIDAL, M. C. Os paradigmas em ergonomia: uma epistemologia da insatisfação ou uma disciplina para a ação? **Revista Técnica GENTE/COPPE/UFRJ**, Rio de Janeiro, agosto 1994, 23p.

WACHOWICZ, Marta Cristina. **Segurança, saúde & ergonomia**. Curitiba: IBPEX, 2007.