



Qualidade de Vida no Ambiente de Trabalho: Implementação e Desafios

Vinícius Oliveira Rodrigues¹; Rogério Sales Silva²

Resumo: A implementação da qualidade de vida, e também de trabalho, se constituiu nesses últimos tempos em meio a globalização, a redução dos afastamentos por conta de presenteísmo e do absenteísmo, bem como de doenças relacionadas ao LER/DORT. Além disso, a implementação de programas de qualidade de vida no ambiente de trabalho (PQVT) tinham também como objetivo o aumento da produtividade, e o equilíbrio entre as demandas da empresa e dos colaboradores. A partir desse contexto, a presente pesquisa teve como objetivo descrever a ergonomia e sua relação com a qualidade de vida no trabalho. Com relação aos resultados, foi observado que a implementação da qualidade de vida depende diretamente da cultura organizacional, do apoio da alta gerência, e de investimentos por parte da empresa na implementação do PQVT. Concluiu-se que a criação de programas de qualidade de vida no ambiente de trabalho pode trazer uma melhoria da produtividade, diminuindo o absenteísmo laboral, o que por sua vez pode implicar em na melhoria dos resultados organizacionais.

Palavras-chave: Ergonomia. Programa. Qualidade. Ambiente. Produtividade.

Quality of Life in the Work Environment: Implementation and Challenges

Abstract: The implementation of quality of life, and of work, was constituted in recent times in the midst of globalization, the reduction of absences due to presenteeism and absenteeism, as well as diseases related to RSI/DORT. In addition, the implementation of quality-of-life programs in the work environment (PQVT) also aimed at increasing productivity and balancing

¹ Acadêmico do curso de Bacharelado em Administração do Instituto de Ensino Superior do Sul do Maranhão – IESMA/Unisulma. ORCID: 0000-0002-4722-1121 .E-mail: viniciusrodrigues0077@outlook.com;

² Professor Mestre do Instituto de Ensino Superior do Sul do Maranhão – IESMA/UNISULMA. ORCID: 0000-0002-7069-6790 . Email: rogerio.silva@unisulma.edu.br.

the demands of the company and employees. From this context, this research aimed to describe ergonomics and its relationship with the quality of life at work. With regard to the results, it was observed that the implementation of quality of life depends directly on the organizational culture, support from senior management, and investments by the company in implementing the PQVT. It was concluded that the creation of quality-of-life programs in the work environment can improve productivity, reducing work absenteeism, which in turn can lead to improved organizational results.

Keywords: Ergonomics. Program. Quality. Environment. Productivity.

Introdução

A Ergonomia desempenha no contexto das organizações empresariais um importante papel, que se dá tanto nos departamentos de criação de novos produtos, como também na melhoria e adaptação das condições de trabalho, ao homem e mais recentemente, com apoio de uma nova área de conhecimento chamada qualidade de vida no ambiente laboral.

Isto posto, o presente trabalho se faz pertinente tanto, para o acadêmico como para a comunidade acadêmica, por conta da temática que aborda com relação a aplicação da Ergonomia no ambiente de trabalho em conjunto com a melhoria da qualidade de vida dos colaboradores.

Dessa forma, como a Ergonomia e a qualidade de vida podem impactar na melhoria das condições no ambiente de trabalho, diminuindo o stress, os afastamentos por conta de doenças ligadas aos esforços repetitivos (LER/DORT) e conseqüentemente aumentar a produtividade?

O presente artigo propõe como seu objetivo principal descrever a ergonomia e sua relação com a qualidade de vida no trabalho. E, seguida, em seus objetivos secundários, pretende-se: definir a ergonomia como uma ciência multidisciplinar e sua relação com outras áreas do conhecimento. Apresentar a ergonomia e sua relação com a melhoria da qualidade de vida no local de trabalho; demonstrar a qualidade de vida e a prevenção de doenças relacionadas ao trabalho; e finalmente, relatar os desafios da implementação de um programa de qualidade de vida (PQVT).

A maior motivação para idealizar uma pesquisa a respeito do tema proposto deu-se em virtude das inquietações a partir do contexto acadêmico, bem como por observar de modo

empírico essas relações que me chamaram a atenção para o desenvolvimento de um trabalho científico.

O presente trabalho adotou como estratégia metodológica a pesquisa qualitativa, em virtude de melhor atender aos objetivos aqui propostos. Além disso, foi realizada uma revisão de literatura com fontes bibliográficas recentes e de grande renome que abordam a temática aqui discutida.

O trabalho está dividido em sete partes, a contar com a introdução e considerações finais. A primeira parte desta pesquisa é a introdução, seguida pelo capítulo dois que possui como título “Ergonomia: origem, conceitos e definições” onde foram abordados a contextualização inicial a respeito da ergonomia. Na sequência, o capítulo três abordou a ergonomia e a qualidade de vida no trabalho. Já no capítulo quatro foi feita uma relação entre a prevenção de doenças no trabalho e a ergonomia. O capítulo cinco tratou a respeito dos desafios da implementação de um programa de qualidade de vida nas organizações. No capítulo seis foi abordado os procedimentos metodológicos utilizados para a realização da pesquisa. Por fim, o capítulo sete tratou a respeito das considerações finais.

Metodologia

A partir do objeto de estudo aqui delimitado e o questionamento levantado pela pesquisa, o trabalho em questão foi norteado através da abordagem qualitativa, em virtude de proporcionar maior autonomia e proximidade do pesquisador e do objeto de estudo.

Este artigo científico foi elaborado a partir de uma pesquisa bibliográfica cujas fontes foram pesquisadas em plataformas digitais como Scielo, Google Acadêmico. Essa pesquisa levou em consideração a utilização de artigos da Revista Brasileira de Saúde Ocupacional, Scielo livros, revista de administração da Mackenzie e da Revista Ciência & Saúde Coletiva. A pesquisa dos artigos se debilitou a um período de 20 anos. Os artigos foram selecionados a partir da leitura do seu resumo e da pertinência da temática que envolvia os objetivos do trabalho.

Convém destacar que nesse tipo de pesquisa bibliográfica a dinâmica do trabalho é caracterizada por etapas que vão desde a escolha do tema, passando pelo levantamento bibliográfico preliminar. Após isso, é feito a formulação do problema, a busca de fontes

bibliográficas, procedendo-se a leitura do material e finalizando com a redação do texto do trabalho (SOUZA; SANTOS; DIAS, 2013).

Desse modo, a pesquisa bibliográfica buscou evidenciar, através de estudos já realizados anteriormente a importância de profundidade da temática aqui abordada.

Resultados e Discussão

Ergonomia: Origem, Conceitos e Definições

A palavra Ergonomia deve a sua origem ao polonês Woitej Yastembowsky (1857) que no artigo "Ensaio sobre ergonomia ou ciência do trabalho, baseados nas leis objetivas da ciência sobre a natureza", criou a palavra a partir dos vocábulos gregos ergo (trabalho) e nomos (regras ou leis naturais). Quando se olhar o ser humano, é fácil perceber a ação da natureza com o homem. Olhando para si mesmo, com atenção, verifica-se que o ser humano, possui mãos, que as utiliza para o manuseio de objetos, ferramentas, instrumentos e tudo mais o que for necessário na produção de seu trabalho (CAUCHICK, 2009).

Itiro Iida (1990) explica que a Ergonomia tem seu início ainda na pré-história, especificamente na época em que o homem escolheu a pedra, cuja forma se adaptou à forma de sua mão, com a intenção de usá-la como uma arma para proteger sua integridade física. A partir de então, em cada uma das épocas históricas, serão encontradas produções originárias da humanidade que exigiam a necessidade da adaptação de ferramentas ao homem.

De certo, a ergonomia é uma área do conhecimento, que tem como objeto de estudo o ser humano, no âmbito do desenvolvimento de suas atividades profissionais. Para isso a ergonomia buscar pesquisar através de metodologia própria, os conhecimentos que podem ser empregados na adaptação das condições do trabalho ao homem. Nesse ínterim, a ergonomia se vale de conhecimentos de outras áreas tais como a própria psicologia do trabalho, a antropometria, e da fisiologia, por exemplo. A ergonomia também pode ser considerada como uma ciência da técnica, pois ela tem como objetivo a construção de conhecimentos e ainda do seu ordenamento de forma que a sua aplicabilidade possa se dá com relação ao ambiente laboral, tendo em consideração a saúde do trabalhador. Dessa forma, a ergonomia se constitui em um tipo de arte, por que ao se valer de outras áreas do conhecimento e ao aplicá-la ao seu objeto de

estudo que o homem, ela acaba transformando a vida do ser humano. (SILVA; PASCHOARELLI, 2010).

Silva e Paschoarelli (2010) explica ainda, que a ergonomia surgiu no cotidiano da vida humana, e pode ser entendido basicamente, como um corpus de saberes referentes ao trabalho do homem em suas atividades laborais, com o propósito de melhorar o projeto de ambientes, instrumentos, máquinas e sistemas de produção. Pode ser considerado igualmente como um saber multidisciplinar que utiliza diversos saberes científicos, tais como a Psicologia do Trabalho, a Fisiologia, e Antropometria com o intuito de melhorar a qualidade de vida no trabalho.

Para Wisner (1987) a Ergonomia lida diretamente com antropometria, fisiologia, psicologia. Posto isso, a ergonomia aglutina vários conhecimentos humanos necessários para projetar instrumentos, máquinas e dispositivos que possam ser usados com a máxima eficiência, conforto, segurança e para o trabalhador. Com o passar do tempo diversas definições foram surgindo e, de acordo com Iida (2005), todas as definições de ergonomia buscam ressaltar o caráter transdisciplinar e o escopo de seu estudo, que é a relação entre o ser humano e o trabalho, ou seja, as interfaces do sistema onde ocorre a troca de informações e energias entre o ser humano, a máquina e o ambiente, resultando na realização do trabalho.

E ainda conforme Iida (2005), a ergonomia pode ser classificada em ergonomia física, ergonomia cognitiva e ergonomia organizacional, que têm como principal meta a segurança e o conforto dos colaboradores em suas relações com os processos produtivos. Sendo assim, Corrêa e Boletti (2015) comentam que a ergonomia física lida diretamente com as características físicas do ser humano, ou seja, com sua anatomia e a sua área de interdisciplinaridade se dá com a biomecânica, a fisiologia e a antropometria. Ela visa estudar distúrbios músculo esqueléticos, que estão relacionados a atividades laborais tais como digitação, e a postura na estação de trabalho.

Já a ergonomia cognitiva ou ainda engenharia psicológica tem como finalidade estudar como se dão os processos de raciocínio, percepção e memória e de resposta motora do indivíduo com relação a um sistema. Ela é considerada como uma área de estudo interdisciplinar, uma vez que busca através de estudos fazer com que, a tecnologia se torna compatível com as características e necessidades do ser humano (CORRÊA; BOLETTI, 2015).

Por conseguinte, a ergonomia organizacional por sua vez busca a melhoria contínua, dos sistemas dentro da empresa e isso se dá no âmbito da estrutura organizacional, da gestão de

processos gerenciais, gerenciamento de recursos humanos e de qualidade de vida no ambiente de trabalho. Envolve ainda os processos de comunicação, gerenciamento de tempo e cultura organizacional. (CORRÊA; BOLETTI, 2015).

Além disso, Falzon (2018) comenta que a Ergonomia já teve diversas definições. Como exemplo, o autor cita o conceito de ergonomia, proposto pela sociedade de Ergonomia de língua francesa, na qual a ergonomia era definida como adaptação do trabalho ao homem ou ainda de modo mais precisa como a aplicação do conhecimento científico relacionado ao homem que é utilizado assim na concepção de máquinas ferramentas e dispositivos que possam ser utilizados com eficaz segurança e conforto.

Pode ser destacado a definição de ergonomia que tornou clássica expressão “adaptação do trabalho ao homem” que foi inspirada na obra de três autores franceses Faverge, Guiguet e Leplat. Livro de título “*Adaptation de la machine à l'homme*” de 1958 que se contrapunha a uma obra de outro autor francês, Bonnardel publicado em 1947 “*L'adaptation de l'homme à son travail*” (FALZON, 2018)

Pode ser dito ainda que é ergonomia pode ser definida como aplicação muito disciplinado de conhecimentos que trata de uma série de cuidados que envolve ser humano e as particularidades inerentes à cada tarefa que realiza na condição de trabalho considerando as características e limitações individuais. O termo ergonomia é derivado das palavras gregas *ergon* (trabalho) e *normos* (regras). Nos Estados Unidos usa-se também como sinônimo, *human factors* (fatores humanos). Resumidamente pode-se dizer que a Ergonomia é uma ciência aplicada ao projeto de máquinas, equipamentos, sistemas e tarefas com o objetivo de melhorar a segurança saúde Porto eficiência do trabalho (DUL; WEERDMEESTER, 2012; OLIVEIRA, 2004)).

Oliveira (2017) conceitua que a ergonomia também pode ser chamada de engenharia humana porquanto é uma ciência que se objetivar adaptar as condições de trabalho às características físicas e psíquicas tendo em vista as limitações do ser humano e visando o rendimento, bem-estar, produtividade segurança e satisfação. Assim, baseado do que foi escrito acima se percebe que o objeto da ergonomia é o ser humano e não a máquina, uma vez que dentro do contexto da produção industrial ou até mesmo no dia a dia, o homem apresenta limitações de ordem fisiológicas e biomecânicas que precisam ser consideradas com relação ao desempenho de suas tarefas.

Pode ser tido que as principais definições de ergonomia estão diretamente associadas a organismos que realizam pesquisas nessa área e cuja definição mais antiga vem dos anos 50. A ergonomia também pode ser chamada de fatores humanos segundo a associação internacional de ergonomia. Já esta expressão não está em presente nas definições da Associação Brasileira de Ergonomia. Apesar disso, em todas as situações verifica-se o caráter multidisciplinar da ergonomia, pois esta, como já falado anteriormente é uma ciência que se comunica com outros saberes para construção do seu conhecimento específico que lida diretamente com ser humano.

Ergonomia e a Qualidade de Vida no Trabalho

Kilimnik (2011) afirma que a preocupação com a qualidade de vida no ambiente de trabalho não é um tema novo. Pode-se dizer que desde os primórdios da humanidade o ser humano tem buscado das mais variadas formas, tornar mais fácil a sobrevivência no planeta. Nisso tanto a paleontologia, como a história demonstram existirem diversas provas de que o homem primitivo buscou desenvolver ferramentas métodos e artefatos que possibilitassem mitigar os desgastes oriundos do ambiente de trabalho.

A literatura aponta que a partir dos anos de 1950 começaram os estudos que deram origem a qualidade de vida no trabalho (QVT) e tinham como objetivo demonstrar dentro da relação organização, trabalho e indivíduo que deveria se buscar por momento na motivação e consequentemente isto levaria a uma maior produtividade por parte dos Funcionários. Na década seguinte (1960) sociólogos, empresários, sindicatos e o governo buscaram estratégias que trouxessem a melhoria no ambiente de trabalho. Logo depois, no começo dos anos 70 surge então de forma mais delineada, o conceito de qualidade de vida no trabalho. Isso se deu mais visivelmente nos Estados Unidos, uma vez que esse país buscava aumentar suas condições de competitividade no mercado internacional (FERNANDES, 1996).

Historicamente, a utilização do termo qualidade de vida do trabalho originou-se na Inglaterra na década de 1950 com essa iniciativa se dando através Eric Trist, do Tavistock Institute, Local onde foram feitos estudos sobre o trinômio colaborador trabalho e organização, dando origem assim a visão sociotécnica de organização do trabalho que buscava diminuir os afastamentos e os problemas de saúde oriundos do trabalho. Segundo os estudiosos isso seria feito a partir da reestruturação no ambiente de trabalho. (DAL FORNO; FINGER, 2015)

De acordo com Ferreira (2015) é preciso compreender as transformações pelo qual o mundo passava no período de 1965 a 1985. Nessa época houve um período no qual a economia mundial passou por uma fase de transformação. As origens dessa reestruturação a nível mundial se deveram a fatores macroeconômicos, como o choque do preço do petróleo, aumento da taxa de juros fazendo assim eclodir, uma crise no meio da estrutura capitalista vigente. Isso fez com que se buscasse por uma reconfiguração da produção que deveria se dá em consonância com os fatores econômicos. Foi também nessa fase da história econômica, que se deu a introdução da microeletrônica, bem como a queda de barreiras comerciais, que limitavam a importação e exportação de produtos entre países. Isso ocorreu de uma forma, mais acentuada ainda, na década dos anos de 1980 a 1990.

Conseqüentemente, a qualidade de vida no ambiente de trabalho surge em um ambiente no qual há preciso e necessário fazer face às demandas em busca de produtividade em um ambiente cada vez mais competitivo. Dessa forma, a Ergonomia é uma área o conhecimento humano na qual se busca compreender o ambiente laboral bem como aspectos relacionados à segurança física a saúde e bem-estar e a socialização do trabalhador (KLEIN; BRENO; LEMOS, 2019).

Acrescente-se que, a promoção de saúde qualidade de vida e bem-estar no ambiente de trabalho significa dizer que os setores da empresa devem ser avaliados no intuito de se realizar a implementação de medidas que visem transformar esse ambiente laboral salubre e com qualidade de vida e motivação que leve ao ganho de produtividade (OGATA; SIMURRO, 2009).

Ainda pode se apontar que a qualidade de vida para ir ao trabalho não é só a busca de garantia de não ocorrência de acidentes nas instalações ou a procura de determinação de fonte de risco, mas e também a atuação na prevenção através de ações que garantam a manutenção da mão de obra já formada dentro dos quadros da organização. Nesse sentido, as atividades ligadas às áreas de lazer e cultura, benefícios como planos de previdência complementar, investimentos em formação, treinamento e capacitação da equipe são fundamentais para a satisfação interna e o aumento da produtividade com valorização da equipe (GRUBITS; GUIMARÃES, 2004; KARRUZ; KEINERT, 2002).

Ainda consoante ao que foi dito, o local de trabalho não é apenas a instância onde se realiza a produção de bens e serviços. Ele é, também, um espaço de realização de uma série de necessidades específicas dos Trabalhadores em um espaço pedagógico. se os trabalhadores dos

seus ambientes profissionais estão em contato com as relações respeitadas, bons hábitos e atitudes, cuidados com saúde e alimentação, clima de harmonia, padrões estéticos agradáveis, Entre outros fatores, o processo natural é a tendência a reproduzir tais comportamentos na sua vida privada, nas relações com a família, com as comunidades, etc. (GRUBITS; GUIMARÃES, 2004; KARRUZ; KEINERT, 2002).

Pedroso e Pinto (2017) citam que existem instrumentos de avaliação da qualidade de vida no ambiente de trabalho. Essa avaliação serve para medir o grau de efetiva melhoria no ambiente de trabalho por conta das medidas que foram implementadas. Em seu livro os autores citam ferramentas que foram utilizados em UTI's de hospitais, tanto públicos como particulares, com o intuito de avaliar em a qualidade de vida no ambiente de trabalho de profissionais da saúde.

Goldenberg, Marsiglia e Gomes (2003) indicam que o termo qualidade de vida no ambiente de trabalho tem sido utilizado de forma ampla tanto no Brasil como no mundo. Contudo existe no uso desta terminologia certo o erro conceitual ao se associar lá a qualidade de processos de produtos bem como também a chamada qualidade total, que são ferramentas utilizadas na gestão empresarial. Informam ainda os autores, que o termo qualidade de vida no trabalho tem origem no pós-Segunda Guerra Mundial, por conta da implementação do Plano Marshall na Europa. Esse plano tinha como intuito a reconstrução da Europa. Teoricamente, este termo tanto faz referências as experiências individuais de um trabalhador, como também uma abordagem macro quando enfoca a melhoria da qualidade de vida no trabalho.

Nesse contexto, a análise ergonômica do trabalho que também pode ser chamado de programa de ergonomia tem como meta a identificação, a monitoramento e a modificação de situações que possam oferecer comprometimento da qualidade de vida e da saúde do trabalhador. A operacionalização desse documento de ergonomia, que visa a qualidade de vida no trabalho é uma questão que varia de empresa para empresa. De modo que, em algumas situações isso pode levar a um redesenho de todo o mobiliário, que precisará se adequar as orientações do programa de ergonomia (OGATA; SIMURRO, 2009).

Registre-se que diversos aspectos devem ser considerados, na implementação de um programa de ergonomia que visa a melhoria na qualidade trabalho. Dentro desse contexto estão os aspectos ambientais relacionados ao ruído (som ambiente), iluminação, temperatura. No aspecto, da biomecânica deve ser levado em conta, a relação entre o homem e a máquina, e ainda particularidades com relação a fisiologia do esforço físico. No âmbito cognitivo é preciso

levar em consideração, a necessidade de concentração, de uso de memória, tomada de decisão. Naquilo que se relaciona com a organização do trabalho é preciso estar atento ao conteúdo mesmo ao ritmo e a forma de execução da tarefa.

No Brasil, a décima sétima norma regulamentadora (NR 17) é o documento normativo oriundo do governo federal que tem por objetivo dar orientações com relação as adaptações do trabalho, e dos processos, as condições psicofisiológicas dos colaboradores, objetivando o conforto no ambiente de trabalho, a promoção da saúde e a melhoria da qualidade de vida no ambiente de trabalho. Com isso busca-se a diminuição do absenteísmo, a melhoria na produtividade e ainda, a redução das não conformidades com relação à legislação trabalhista e previdenciária (DE ARAUJO, 2012).

Qualidade de Vida e Prevenção de Doenças do Trabalho

Oliveira (2004) informa que a qualidade de vida no trabalho e qualidade de vida acaba por se constituir em um mesmo conceito de modo, que a forma, como as empresas tratam seus funcionários acabam por trazer consequências, que se refletem fora do ambiente organizacional. Logo, o papel das organizações é o de trabalhar o aspecto motivacional do colaborador, de forma, que este tenha seu desempenho pessoal melhorado. Ainda, cabe ressaltar que a qualidade de vida, no ambiente de trabalho lançar mão de outras áreas de conhecimento que são a ergonomia, a psicologia, a sociologia, a administração, a engenharia e a medicina do trabalho objetivando a melhoria dos processos, e conseqüentemente, a melhoria da qualidade de vida no ambiente de trabalho.

Lacaz (2000) ressaltar que a organização internacional do trabalho (OIT) lança o programa internacional para o melhoramento das condições e do ambiente de trabalho (PIACT). Este programa tinha como objetivo a melhoria da qualidade de vida no ambiente de trabalho, bem como também, um aumento na participação dos funcionários nas decisões do ambiente organizacional. Este programa foi lançado em um contexto no qual o trabalhador buscava ampliação de seus direitos trabalhistas. Este fato se dá no final da década de 60, e no início da década de 70, período no qual o programa lançado pela OIT. Já nos anos 80, a qualidade de vida no trabalho, se incorpora dentro dessa perspectiva ao programa lançado pela organização internacional do trabalho de tal forma, que se busca assim a prevenção de acidentes e doenças

ocupacionais através da implementação de programas de melhoria de qualidade de vida no ambiente de trabalho.

Macedo (2008) informa em 2009, o governo federal lançou uma metodologia para incentivar a melhoria da qualidade de vida no ambiente de trabalho. Segundo essa metodologia as empresas que investirem em saúde e segurança na promoção de qualidade de vida, no ambiente de trabalho poderão ter alíquota do seguro de acidente de trabalho (SAT) reduzida em até 50%. Contudo, para aquelas empresas que não investirem em ações voltadas para a promoção de qualidade de vida e prevenção e redução de acidentes de trabalho, a alíquota poderá ser aumentada em até duas vezes. Com isso, o Ministério da Previdência Social busca reduzir os afastamentos laborais, oriundos de doenças ocupacionais.

Araújo (2012) exemplifica que essa iniciativa, por parte do governo federal tem como base a necessidade de diminuir os riscos de acidentes de trabalho, uma vez que isso traz prejuízos à vida do trabalhador, bem como a qualidade de vida no ambiente organizacional, e ainda custos previdenciários que são arcados pelo governo federal. Tanto o Ministério da Previdência Social como o Ministério do Trabalho buscam fomentar políticas públicas, que têm como princípio a avaliação, o controle dos riscos laborais, bem como também da qualidade de vida no ambiente de trabalho.

Garcia (2002) esclarece que as políticas de segurança, saúde e assistência social da empresa devem trabalhar de forma síncrona no sentido de criar uma cultura prevencionista que trará orientação para todos os programas ligados a qualidade de vida e segurança no ambiente de trabalho. Assim se busca um sistema de gestão de segurança que tem como princípio da prevenção de acidentes bem como também a diminuição do absenteísmo dos colaboradores.

Governo Federal através do Ministério do Trabalho lançou diversos programas na área de saúde e segurança do trabalho que visavam também a melhoria da qualidade de vida no ambiente organizacional de três podem ser citados: PPA, Plano plurianual, Programa de Alimentação do Trabalhador (PAT) e o PLANFOR o PPA, plano plurianual que tem como objetivo desenvolver um rol de ações mediante a fiscalização de itens relativos a segurança do trabalho bem como as condições ambientais buscando-se objetivando a prevenção de acidentes e doenças ocupacionais (STONOGA , 2020).

Arbache e Dutra (2018) sinalizam que a empresa necessita gerenciar ações de saúde ocupacional, da qual a ergonomia faz parte, dentro sua população de colaboradores. Esse gerenciamento só é possível através da criação de um banco de dados com informações

detalhadas sobre o perfil da saúde dos colaboradores. Dentre desse banco de dados, algumas informações são importantes, que são número de trabalhadores saudáveis, bem como também aqueles que são acometidos por doenças mais graves. Fazem parte ainda desse quadro de informações sobre os doentes agudos, os doentes crônicos, os que estão em estado terminal e os saudáveis. Isso leva ao fato de que a população da empresa pode apresentar um perfil complexo. Por isso, o levantamento dessas informações é importante para que se trabalhem ações preventivas e qualidade de vida.

Diante, do que já foi exposto se percebe o quão complexo é o gerenciamento da qualidade de vida no ambiente trabalho, que precisa estar em consonância com as questões ergonômicas, de gerenciamento de saúde ocupacional, de segurança de trabalho e de qualidade de vida. Dessa forma, a qualidade de vida juntamente com a Ergonomia e a segurança do trabalho estão inseridas, em um contexto onde as ações visam à prevenção de doenças, bem como também a melhoria das condições de vida do trabalhador e do aumento de sua produtividade (FERREIRA, 2015).

Como exemplo, no Brasil Garcia (2002) cita que a Companhia Siderúrgica de Tubarão (CST) dentro do aspecto, dos PQVT busca investir a cada ano mais e mais e ações que vise promover a qualidade de vida de empregados e familiares. Além de investir em QVT, a companhia siderúrgica de tubarão procura também investiu em ações de saúde e educação, em projetos ambientais e de inclusão social.

Além disso, Moraes (2012) e Silva et. al.(2019) confirmam que com relação à assistência social as empresas têm desenvolvido programas que objetivo a melhoria de qualidade de vida de seus Trabalhadores. Esses programas objetivo do apoio à melhoria da condição social do Trabalhador através de ações que intervém no planeta operacional, no plano psicológico em caso de morte acidente ou ainda quando o funcionário está envolvido no uso de substâncias como álcool e drogas.

Essas ações tomadas pelas empresas em prol dos empregados só trazem ganhos para empresa em termos de qualidade de vida no trabalho. Kilimnik (2011) afirma em um estudo foram examinadas 146 empresas nos Estados Unidos no intervalo de tempo de cinco anos e perceberam que aquelas onde os níveis qualidade de vida no trabalho (QVT) eram bons, apresentavam melhores taxas de crescimento e de lucro. Consequentemente, essas empresas atrairão empregados com melhor capital humano, trazendo um ganho de competitividade, fato que assegurava ainda a competitividade da empresa no mercado. A partir dessas evidências,

verifica-se que o desempenho financeiro só se mantém, com o tempo, se a empresa investir na qualidade de vida do trabalho.

O Desafio da Implementação de Programa de Qualidade de Vida

Com relação aos desafios de implementação de PQVT nas empresas, Cavassani, Cavassani e Biazin (2006) comentam que a qualidade a implementação da qualidade de vida também de trabalho constitui-se uns desafios mais recentes no contexto da administração contemporânea pois influência de modo direto a vida dos colaboradores e a produtividade destes. Além disso, isso se deve também a competição do mundo globalizado que tem desafiado empresas de funcionários. Isso levou a necessidade da implementação de programa de qualidade de vida no trabalho (PQVT) que buscam a harmonia entre o bem-estar organizacional, e aumento da produtividade e ganho de resultados.

Chiavenato (2014) por sua vez, relata ainda, que dentre os desafios de implementação de programa de qualidade de vida também de trabalho (PQVT) estão A busca pela igualdade salarial e o incentivo à formação profissional e educacional dos funcionários. A implementação de PQVT também tem como objetivo diminuir os afastamentos por conta de problemas de saúde visto que tem aspecto profilático. Contudo ressalte-se que a implementação de programas de qualidade de vida enfrenta o desafio de sua implementação ligado à cultura organizacional da empresa que pode dificultar ou até mesmo impedir a implementação desses programas.

Para Davis e Newstrom (2001) a implementação dos programas de qualidade de vida no trabalho (PQVT) visa o desenvolvimento dos colaboradores, o que traz também benefícios para a empresa do ponto de vista da competitividade e de suas finanças. contudo alertam os autores que para isso aconteça é importante que o ambiente organizacional seja desafiador ao mesmo tempo em que a empresa promove A QVT.

Como apontam Silva e De Marchi (1997) a implementação de programas de qualidade de vida também de trabalho está diretamente relacionada a dois aspectos fundamentais. o primeiro deles diz respeito a busca por um ambiente de trabalho SALUBRE Por conta da competição oriunda da globalização. Já o segundo aspecto, diz respeito a visão que a empresa tem da qualidade de vida de um trabalho que pode ser um diferencial competitivo. de todo modo é importante ressaltar a importância de PQVT's, embora a sua efetividade dependa da maneira de como essa é implementada, em relação aos funcionários.

Para Carneiro (2018) um dos grandes desafios a implementação de um programa de qualidade de vida no ambiente de trabalho está relacionado também a um desafio da ergonomia que é justamente de encontrar o equilíbrio entre os interesses organizacionais que dizem respeito ao nível de desempenho de produção dos funcionários e da própria empresa em relação aquilo que é de interesse dos próprios colaboradores no âmbito da realização pessoal, de seu bem-estar individual e de sua saúde. Em síntese é preciso lembrar que o bem-estar dos colaboradores precisa estar em harmonia com a necessidade performance da organização.

Ferreira, Alves e Tostes (2009) informam que um dos maiores desafios em relação a implementação de programas de qualidade de vida no ambiente de trabalho diz respeito ao equilíbrio entre o bem-estar os colaboradores e o ganho de produtividade segundo apontam os críticos. Consequentemente O Grande Desafio que se apresenta é a construção de programa de qualidade de vida que tenha ênfase na prevenção dos afastamentos e que tem bem busquem eliminar os adoecimentos oriundos do trabalho. sendo assim faz-se necessário atuação em três grandes frentes que dizem respeito a própria cultura organizacional, as próprias relações sociais no trabalho que tem como maior interesse a melhoria da qualidade de vida, sendo esta portanto uma meta da organização

Outrossim, Cardoso (2020) em seu artigo científico publicado com o título “Estratégias E Desafios Enfrentados pelas Organizações na Promoção Da Qualidade de Vida no Trabalho (Qvt)” fez um levantamento dos principais desafios relacionados à implementação de programas de qualidade de vida no ambiente de trabalho (PQVT). E dentre os problemas encontrados, estão a baixa adesão dos funcionários aos programas, a resistência por conta do clima organizacional, que diz respeito a crenças e valores enraizados, a falta de formação dos funcionários, e de mecanismos de feedback. Também foi relatado a falta de apoio da alta gestão, e de investimento, com relação à promoção interna para incentiva, a participação dos Funcionários no PQVT.

Considerações Finais

A Ergonomia desempenha aspecto importante na adaptação das condições de trabalho ao homem. Empiricamente pode-se dizer que a economia teve seu início em tempos imemoriais nas quais o homem caçava e coletava para poder se manter. Nessas atividades de caça o homem

utilizava equipamentos que eram construídos com a finalidade de se atingir a presa. Nisso os princípios ergonômicos já começavam a ser delineados.

Apesar, disso foi após a Segunda Guerra Mundial que se percebeu a necessidade de um estudo mais aprofundado, sobre as condições nas quais o homem realizar o seu trabalho. Percebeu-se que o ser humano tem limitações de ordem fisiológica e antropométricas, e que seria muito mais produtivo que instrumentos, máquinas e equipamentos estivessem adaptados ao ser humano e não ao contrário.

A ergonomia deixou de ter uma perspectiva baseada em estudos voltados para equipamentos bélicos, e mudou para uma perspectiva, na qual ela passou a ser utilizada no cotidiano do ser humano, e principalmente nas organizações empresariais, uma vez que é nesse ambiente das organizações empresariais, que se dão as relações de trabalho.

A partir dos anos 50 percebeu-se que era preciso repensar esse ambiente organizacional, para que o colaborador não apenas ali trabalhasse, mas que se sentisse mais motivado. Surge assim a qualidade de vida no ambiente de trabalho, que tem como preocupação fazer com que o funcionário se sinta justamente remunerado, em um ambiente saudável tanto do ponto de vista físico, como social.

Dessa forma, a qualidade de vida no ambiente de trabalho e a ergonomia andam lado a lado visto que busca possibilitar, a melhoria das condições de trabalho com relação ao ser humano, ou seja, as suas condições psicofisiológicas, e assim evitar as doenças relacionadas ao ambiente de trabalho, como por exemplo, aquelas ligadas aos distúrbios osteomusculares.

Referências

ARBACHE, Ana Paula; DUTRA, Denize Athayde. **Recursos humanos: transformando pela gestão**. São Paulo: FGV, 2018. 411 p.

ARAUJO, Giovanni Moraes de (org.). **Normas regulamentadoras comentadas e ilustradas: Legislação de segurança e saúde no trabalho**. 8. ed. rev. atual. e aum. São Paulo: Gerenciamento Verde, 2012. 1.288 p. v. 3.

CARNEIRO, Laila Leite. **Qualidade de vida no trabalho**. Salvador: UFBA, 2018. Disponível em:
<https://educapes.capes.gov.br/bitstream/capes/559730/2/eBook%20Qualidade%20de%20Vida%20no%20Trabalho.pdf>. Acesso em: 7 abr. 2023.

CARDOSO, R. DA S. ESTRATÉGIAS E DESAFIOS ENFRENTADOS PELAS ORGANIZAÇÕES NA PROMOÇÃO DA QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO (QVT) **Anima Educação**. [s.l.] Anima Educação, 2020. Disponível em: <<https://repositorio.animaeducacao.com.br/bitstream/ANIMA/11783/1/ESTRAT%C3%89GIAS%20E%20DESAFIOS%20ENFRENTADOS%20PELAS%20ORGANIZA%C3%87%C3%95ES%20NA%20PROMO%C3%87%C3%83O%20DA%20QUALIDADE%20DE%20VIDA%20NO%20TRABALHO.pdf>>. Acesso em: 7 abr. 2023.

CAUCHICK, Aulo Augusto. **Projeto do Produto**: Coleção ABEPRO. 1. ed. São Paulo: Elsevier, 2009. 408 p.

CAVASSANI, Amarildo Pereira; CAVASSANI, Edlene Barbieri; BIAZIN, Elestina Crocetta. Qualidade de vida no trabalho: fatores que influenciam as organizações. **XIII SIMPEP**, [s. l.], p. 1-8, 2006. Disponível em: https://simpep.feb.unesp.br/anais/anais_13/artigos/784.pdf. Acesso em: 7 abr. 2023.

CHIAVENATO, Idalberto. **Gestão de Pessoas**: O novo papel dos recursos humanos nas organizações. 4. ed. São Paulo: Manole, 2014. 512 p.

CORRÊA, Vanderlei Moraes; BOLETTI, Rosane Rosner. Ergonomia: Fundamentos e Aplicações. 1. ed. São Paulo: Bookman, 2015. 144 p.

DAL FORNO, Cristiano; FINGER, Igor Da Rosa. Qualidade de vida no trabalho: conceito, histórico e relevância para a gestão de pessoas. **Revista Brasileira de Qualidade de Vida**, v. 7, n. 2, p. 103–112, 2015. Disponível em: <<https://revistas.utfpr.edu.br/rbqv/article/viewFile/3015/2089>>.

DAVIS, Keith; NEWSTROM, John W. **Comportamento Humano no Trabalho**: Vol.1. São Paulo: Cengage Learning, 2002. 207 p.

DUL, Jan; WEERDMEEESTER, Bernard. **Ergonomia Prática**. São Paulo: Blucher, 2012. 163 p.

FALZON, P. **Ergonomia**. São Paulo; Blucher, 2018.

FERNANDES, Eda. **Qualidade de vida no trabalho**: Como medir para melhorar. Salvador: Casa da Qualidade, 1996.

FERREIRA, M. C; ALVES, L.; TOSTES, N. **Gestão de Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) no Serviço Público Federal**: O Descompasso entre Problemas e Práticas Gerenciais. *Psicologia: Teoria e Pesquisa*, Brasília, v. 25 n. 3, p. 319-327, Jul-Set 2009.

FERREIRA, Mário César. Ergonomia da Atividade aplicada à Qualidade de Vida no Trabalho: lugar, importância e contribuição da Análise Ergonômica do Trabalho (AET). **Rev. bras. saúde ocup.**, São Paulo, v. 40, n. 131, p. 18-29, June 2015. Available from <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0303-

76572015000100018&lng=en&nrm=iso>. access on 11 May 2020.
<https://doi.org/10.1590/0303-7657000074413>.

GARCIA, Bruno Gaspar. **Responsabilidade Social das Empresas: A Contribuição das Universidades**. Rio de Janeiro: Fundacao Peiropolis, 2002. 406 p.

GOLDENBERG, Paulete; MARSIGLIA, Regina Maria Giffoni; GOMES, Mara Helena de Andréa (org.). **O Clássico e o Novo: tendências, objetos e abordagens em ciências sociais e saúde**. [S. l.]: Scielo Books Fiocruz, 2003. Disponível em: <http://books.scielo.org/id/d5t55>. Acesso em: 25 mar. 2023.

IIDA, Itiro. **Ergonomia: projeto e produção**. 2ªed. São Paulo: Edgard Blücher, 2005.

GRUBITS, Sonia; GUIMARÃES, Liliana Andolpho Magalhães. **Série saúde mental e trabalho: Volume 2**. 1. ed. São Paulo: Casa do Psicólogo, 2004. 278 p. v. II.

KARRUZ, Tania Margarete Mezzomo; KEINERT, Ana Paula. **Qualidade de Vida: Observatórios, Experiencias E Metodologias**. São Paulo: Fapesp, 2002. 208 p.

KLEIN, LEANDER L.; PEREIRA, BRENO A. D.; LEMOS, RICARDO B.. QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO: PARÂMETROS E AVALIAÇÃO NO SERVIÇO PÚBLICO. RAM, **Rev. Adm. Mackenzie**, São Paulo, v. 20, n. 3, eRAMG190134, 2019. Available from <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1678-69712019000300303&lng=en&nrm=iso>. access on 25 Oct. 2020. Epub June 27, 2019. <http://dx.doi.org/10.1590/1678-6971/eramg190134>.

KILIMNIK, Zélia Miranda. (Orgs). **Qualidade de vida no trabalho: abordagens e fundamentos**. Rio de Janeiro: Elsevier, 2011. p. 140-154.

MACEDO, Rui Bocchino. **Segurança, Saúde, Higiene e Medicina do Trabalho**. 1. ed. Curitiba: IESDE, 2008. 112 p.

LACAZ, Francisco Antônio de Castro. Qualidade de vida no trabalho e saúde/doença. **Ciênc. saúde coletiva**, Rio de Janeiro , v. 5, n. 1, p. 151-161, 2000. Available from <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1413-81232000000100013&lng=en&nrm=iso>. access on 26 Mar. 2023. <https://doi.org/10.1590/S1413-81232000000100013>.

OGATA, A. SIMURRO, Sâmia. **Guia prático de qualidade de vida: como planejar e gerenciar o melhor programa para sua empresa**. Rio de Janeiro: Elsevier, 2009.

OLIVEIRA, Otávio J. (org.). **Gestão da qualidade: Tópicos Avançados**. São Paulo: Cengage, 2004. 243 p.

PEDROSO, Bruno; PINTO, Guilherme Moreira Caetano. **Avaliação da Qualidade de Vida em Saúde: Instrumentos de Medida e Aplicações**. São Paulo: Paco e Littera, 2017. 176 p.

SILVA, M. A. Dias da e DE MARCHI, Ricardo. **Saúde e qualidade de vida no trabalho**. São Paulo: Best Seller, 1997.

SILVA, Débora Cavalcanti Bezerra da; ENGELHARDT, Iracema Mayara Jambreiro Brandão; SANTIAGO, Alvany Maria dos Santos; LINS, Luama Soraia Coelho. Saúde e Qualidade de Vida no Trabalho (SQVT): Mudança da abordagem assistencialista para a preventiva em uma Agência da Previdência Social (APS) em Petrolina/PE. **Id on Line Rev.Mult. Psic.**, 2019, vol.13,n.46, p.642-665.ISSN: 1981-1179.

SILVA, José Carlos Plácido da; PASCHOARELLI, Luís Carlos (org.). **A evolução histórica da ergonomia no mundo e seus pioneiros**. São Paulo: Unesp, 2010. 106 p. Disponível em: https://edisciplinas.usp.br/pluginfile.php/5557804/mod_resource/content/3/Livro_Introd_Ergonomia.pdf. Acesso em: 10 abr. 2023.

SOUZA, Girlene Santos de; SANTOS, Anacleto Ranulfo dos; DIAS, Viviane Borges. **Metodologia da pesquisa científica: a construção do conhecimento e do pensamento científico no processo de aprendizagem**. Porto Alegre: Animal, 2013. 164 p.

STONOGA, Vania Irene. **Gestão de Segurança e Saúde no Trabalho**. São Paulo: Appris;, 2020. 245 p.

Como citar este artigo (Formato ABNT):

RODRIGUES, Vinícius Oliveira; SILVA, Rogerio Sales. Qualidade de Vida no Ambiente de Trabalho: Implementação e Desafios. **Id on Line Rev. Psic.**, Outubro/2023, vol.17, n.68, p. 69-86, ISSN: 1981-1179.

Recebido: 03/09/2023; Aceito 09/09/2023; Publicado em: 31/10/2023.