

**FACULDADE CATÓLICA DE ANÁPOLIS  
INSTITUTO SUPERIOR DE EDUCAÇÃO  
ESPECIALIZAÇÃO EM GESTÃO DE PESSOAS**

**A IMPORTÂNCIA DA ERGONOMIA NA MELHORIA DE QUALIDADE  
DE VIDA NO TRABALHO**

**ELIENE PEREIRA DA SILVA ENES  
LUDMILA DE ALMEIDA**

ANÁPOLIS  
2013

**ELIENE PEREIRA DA SILVA ENES  
LUDIMILA DE ALMEIDA**

**A IMPORTÂNCIA DA ERGONOMIA NA MELHORIA DE QUALIDADE DE VIDA NO  
TRABALHO**

Artigo apresentado à Coordenação da Faculdade Católica de Anápolis para obtenção do título de Especialista em Gestão de Pessoas, sob a orientação da Professora Ms. Márcia Sumire Kurogi.

ANÁPOLIS  
2013

**ELIENE PEREIRA DA SILVA ENES  
LUDIMILA DE ALMEIDA**

**A IMPORTÂNCIA DA ERGONOMIA NA MELHORIA DE QUALIDADE DE VIDA NO  
TRABALHO**

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado à coordenação do Curso de Especialização em Gestão de Pessoas da Faculdade Católica de Anápolis como requisito para obtenção do título de Especialista.

Anápolis, 05 de janeiro de 2013.

APROVADA EM: \_\_\_\_\_/\_\_\_\_\_/\_\_\_\_\_ NOTA \_\_\_\_\_

**BANCA EXAMINADORA**

---

Ms. Márcia Sumire Kurogi  
Orientadora

---

Ms. Elaine Abrahão Amaral  
Convidado (a)

---

Ms. Joicy Mara Rezende Olindo  
Convidado (a)

# A IMPORTÂNCIA DA ERGONOMIA NA MELHORIA DE QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO

Eliene Pereira da Silva Enes<sup>1</sup>

Ludimila de Almeida<sup>1</sup>

Márcia Sumire Kurogi<sup>2</sup>

**RESUMO:** O presente artigo teve como objetivo relatar sobre como a Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) pode ajudar no desenvolvimento de condições que motivem os trabalhadores, propiciando a eles benefício e bem-estar. Para isso buscou-se auxílio à ergonomia visando adaptar o trabalho ao ser humano, promovendo assim uma organização mais humanizada. Através da análise de artigos, revistas e livros verificou-se o quanto é importante conscientizar as empresas e os funcionários que esses aspectos só trazem aspectos positivos para a empresa. Após verificar a opinião de vários pensadores sobre o assunto e analisar a realidade das empresas atuais percebe-se que este tema ainda merece grande atenção para que as organizações adaptem seus ambientes de trabalho a fim de conquistar e reter seu maior ativo: as pessoas.

**Palavras-chave:** Ergonomia. Organizações. Qualidade de Vida no Trabalho.

## 1. INTRODUÇÃO

Em um primeiro momento, é importante entender que o mundo trabalho tem passado por mudanças. Percebe-se claramente que o avanço tecnológico e a globalização foram aspectos essenciais para que as empresas modificassem a sua maneira de trabalhar. Com isso as condições de trabalho atualmente, estão bem melhores do que antigamente, porém surgem alguns desafios e esses se acentuam a cada dia mais, por isso se discutirá no decorrer dessa pesquisa quais as melhores alternativas para que tanto empregado quanto empregador sejam beneficiados.

O objetivo deste artigo é apresentar reflexões sobre a importância da ergonomia dentro do ambiente de trabalho e quais os principais benefícios que ela pode trazer para o colaborador.

---

<sup>1</sup>Graduada em Gestão da Beleza – Universidade Estadual de Goiás e em Estética e Cosmética -Faespe-Fundação Antares Vale do Acaraú; e-mail: elienepse@hotmail.com

<sup>1</sup> Graduada em Pedagogia – UniEVANGÉLICA; pantanalmoveis01@hotmail.com

<sup>2</sup>Graduada em Psicologia - Mestre, marcia.kurogi@gmail.com

É essencial destacar que na atualidade, percebe-se o quanto é necessário se preocupar não somente com o um bom desenvolvimento da empresa, mas também como ela prioriza o bem-estar de seus funcionários e a satisfação dos seus clientes.

O ambiente de trabalho deve ser o lugar onde as pessoas se sintam satisfeitas e motivadas cotidianamente, porém nem sempre isso acontece, pois, algumas práticas impróprias, essas trazem grandes danos para a saúde física e emocional no quadro de funcionários da empresa. Nesse sentido, pode-se destacar como consequências: a falta de motivação, diminuição na concentração e conseqüentemente na rotatividade porque ao invés de tentarem perceber quais são os problemas que estão afligindo tais funcionários, esses são substituídos e desse modo, mesmo com uma nova equipe de colaboradores as dificuldades continuam persistindo.

Em virtude da importância das pessoas na organização, o presente estudo teve como tema a ergonomia nas ações da QVT. Realizou-se um levantamento das bibliografias pertinentes ao recorte temático para se ter uma base para a realização deste estudo. Essa escolha se deu por se acreditar na necessidade de um aprofundamento teórico das questões referentes à importância da Qualidade de Vida no Trabalho dentro das empresas.

Nesse tipo de pesquisa foi realizado consulta prévia de livros, jornais, artigos científicos e revistas. Tais recursos foram encontrados em sites na internet, na biblioteca da própria universidade e em acervos pessoais. Assim entende-se então que a pesquisa bibliográfica não é apenas uma técnica de informação em si.

Com o intuito de contemplar os objetivos propostos para a presente investigação científica, inicialmente baseou-se em uma pesquisa bibliográfica dos principais autores do tema em questão para um apoio teórico e para a análise e a comparação de textos com diferentes ideias em relação importância da QVT e como a Ergonomia pode ajudar nesse sentido. Essa escolha se deu para mostrar que as empresas atualmente estão bastante preocupadas não somente com a lucratividade, mas também com o trabalhador em si.

Neste estudo, abordou-se a importância da qualidade do trabalho dentro das organizações e quais são os benefícios que ela traz as empresas e principalmente aos funcionários. É preciso também compreender como surgiu a Qualidade de Vida no Trabalho e como ela evoluiu durante as décadas de 1950 até os dias atuais e

quais foram os principais pensadores que instituíram esse nome termo dentro das organizações, foi explorado também os benefícios de Walton dentro da Qualidade de Vida no Trabalho, fazer um paralelo sobre os conceitos e objetos da ergonomia e qual a sua importância para o trabalhador nos dias atuais.

## 2. QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO

Para entender o termo Qualidade de Vida no Trabalho (QVT), é preciso compreender como se deu a sua origem, Eric Trist e seus colaboradores foram os primeiros pensadores que começaram a investigar sobre o tema e isso se deu a partir da década de 50 (RODRIGUES, 1991). Por ser psicólogo e cientista buscou desenvolver estudos relacionados ao indivíduo-trabalho-organização. Desse modo visava observar como se estruturava o ambiente de trabalho e a motivação do funcionário dentro da empresa (LADEIRA; GARCIA, 1997).

Com esses fatores em pauta, houve então a preocupação de se estruturar o movimento Qualidade de Vida no Trabalho o qual buscava se preocupar com as necessidades do colaborador em seu ambiente de trabalho.

De acordo com Vasconcelos (2001) e Medeiros (2002), outros autores também contribuíram para a concretização do termo QVT, entre esses um dos maiores estudiosos foi Elton Mayo o qual trouxe grandes subsídios para tal estudo, em especial, ele se dedicou a enfatizar aspectos como: avaliação do comportamento humano e social dos empregados, motivação e bem-estar dos colaboradores e como esses fatores contribuíram para o desempenho de suas atividades no ambiente de trabalho, priorizando cumprir as metas propostas pela empresa.

Outro estudioso que colaborou bastante com para se construir a QVT foi Abraham H. Maslow. De acordo com Medeiros (2002, p.27):

A grande contribuição de Maslow, para as organizações e para o movimento de QVT, foi alertar os gestores para o fato de que as necessidades humanas não são apenas de ordem econômica; mas também, sociais e psicológicas.

Desse modo percebe-se que o ser humano passou ter um grande valor dentro das empresas, pois o seu bem-estar passou a ser valorizado e ele começou a ser tratado de uma maneira melhor, já que a sua satisfação será um ponto forte para que o desempenho de sua função.

Vasconcelos (2001) relata que com crescimento relacionado à Qualidade de Vida no Trabalho recebeu contribuições de diversas áreas da ciência como: Psicologia, Sociologia, Administração, Economia, Ergonomia entre outras. Dessa maneira, houve algumas modificações no decorrer do tempo.

É importante observar que a QVT abrange vários aspectos, pois como se refere o ser humano é complicado reduzi-la somente a um ponto de vista. Ela precisa atender as necessidades das pessoas, analisando a questão do físico, mental, social e emocional porque esses fatores serão abordados dentro dos programas de QVT.

Atualmente a QVT está diretamente relacionada à saúde do indivíduo, pois se um funcionário estiver insatisfeito com seu ambiente de trabalho isso acarretará em algumas consequências como: estresse, depressão, lesão por esforço repetitivo (LER), entre outras. Assim é importante que as organizações se atentem e se preocupem em procurar estratégias para que esses funcionários tenham uma boa qualidade de vida.

Deste modo, é importante enfatizar que além das condições favoráveis de trabalho, que propõe a maioria dos autores em relação à QVT, os fatores organizacionais, ambientais e comportamentais, que são os níveis do projeto de cargo, também são aspectos que podem elevar o nível de satisfação e produtividade na empresa, desde que sejam bem administrados.

## 2.1 Um breve histórico sobre a Qualidade de Vida no Trabalho

Antes de entender um pouco a história do surgimento da QVT é importante compreender o seu conceito básico, pois assim ficará mais claro perceber com quais objetivos ela foi criada.

Segundo Fernandes (1996, p.45), “a QVT pode ser considerada como uma gestão dinâmica e contingencial de fatores físicos, sociológicos, psicológicos e tecnológicos da organização do próprio trabalho, que afetam a cultura e interferem no clima organizacional refletindo na produtividade e na satisfação dos clientes internos”.

É importante destacar que os estudos da Qualidade de Vida no Trabalho – QVT, de acordo com Moraes (1998), surge no ano de 1930, pois origina-se com a

Escola das Relações Humanas, essa vai se opor as ideias do Taylorismo porque a partir de agora o enfoque principal será o ambiente de trabalho e o trabalhador.

De acordo com Chiavenato (2004), é na década de 1960 que o movimento da QVT ganha força. Inicia-se conscientização para que haja uma melhor organização dentro das corporações e essas premissas são defendidas pela Escola Comportamental. Ela propõe a teoria das necessidades humanas, as quais visam lutar e despertar a satisfação de cada trabalhador para favorecer o seu ambiente de trabalho.

De acordo com Chiavenato (2004), o termo QVT foi mencionado pela primeira vez na década de 1970 por Louis Davis, esse por sua vez se preocupava com o bem-estar e a saúde dos funcionários.

Rocha (2001) comenta que no início dos anos 70, estudos sobre a QVT passaram por um período de estagnação, porque houve uma crise muito grande a qual atingiu principalmente os Estados Unidos e outros países do Ocidente. Outro fator importante que merece destaque que ocorreu nessa época foi à ascensão do Japão como potência e a partir daí fez com que as organizações ocidentais passassem a focalizar somente nas técnicas de gestão. Assim, a QVT foi um pouco esquecida até o final da década de 70.

Segundo Rodrigues (1994), em meados dos anos 80 a QVT adquire uma outra conotação no qual foi denominada ideológica. Algumas novas ideias começaram a eclodir nessa época e os termos administração participativa e democracia industrial foram às palavras chaves que movimentaram esse ideário.

Para Bom Sucesso (1998, apud Detoni, 2001, p.124):

Na década de 90 o termo qualidade de vida invadiu todos os espaços, passou a integrar o discurso acadêmico, a literatura relativa ao comportamento nas organizações, os programas de qualidade total, as conversas informais e a mídia em geral.

Dessa maneira, pode-se notar que a QVT ganhou um espaço definitivo em vários âmbitos, pois a discussão sobre tal termo se concretizou em algo essencial para o desenvolvimento das empresas, principalmente dando destaque ao quadro de pessoal que a compõe. Valorizando cada vez mais a satisfação e a motivação do colaborador dentro do seu espaço de trabalho.



Na visão de Rocha (2001), a melhoria da qualidade de vida no trabalho surge também como uma preocupação no meio acadêmico, pois essa abordagem não preza somente por garantir a segurança do empregado, como também relata e conscientiza o quanto é preciso pensar na humanização dentro do trabalho. Através da QVT o trabalhador tem oportunidades, pois ela dá a ele maior responsabilidade, autonomia, participação no processo decisório e isso só vem contribuir para o seu desenvolvimento pessoal.

Com isso percebe-se o quanto é essencial que esse tema seja explorado cada vez mais para que tanto as corporações quanto os colaboradores tenham ciência da sua importância e ainda saberem que os direitos e deveres que a QVT aborda devem ser cumpridos.

## 2.2 Abordagem de Walton na QVT

Para Walton (1973 apud, FERNANDES, 1996, p. 48):

A expressão Qualidade de Vida tem sido usada com crescente frequência para descrever certos valores ambientais e humanos, negligenciados pelas sociedades industriais em favor do avanço tecnológico da produtividade e do crescimento econômico.

Mônaco e Guimarães (2000), relatam sobre as oito categorias e os indicadores de Qualidade de Vida no Trabalho, de acordo com o Modelo proposto por Walton.

Dessa forma, Lopes (2003), também descreveu a abordagem de Walton. Com isso podem pautá-la como:

- **Compensação justa e adequada:** remete-se à remuneração que o colaborador recebe pela realização de seu trabalho. Esse tópico aborda alguns critérios como:
  - a). renda adequada ao trabalhador: abrange a questão da remuneração justa, pois assim o trabalhador atenderá suas necessidades pessoais, sociais e econômicas;
  - b) equidade interna: imparcialidade em relação a renda dos colaboradores de uma mesma instituição;

- c) equidade externa: ser imparcial em relação ao salário de outros profissionais da mesma classe trabalhista dentro do mercado de trabalho. Lopes (2003)
- **Condições de trabalho:** refere-se às condições adequadas de trabalho as quais o trabalho precisa ter para que ele possa exercer bem a sua função e não prejudicar a sua saúde. Remete-se a alguns fatores como:
    - a) jornada de trabalho: aborda sobre as horas trabalhadas as quais o funcionário exerce dentro de um determinado período;
    - b) ambiente físico seguro e saudável: um local propício para que o trabalhador se sinta à vontade e que esteja livre de acidentes e riscos que afetem à sua saúde. Lopes (2003)
  - **Uso e desenvolvimento de capacidades:** aborda sobre a capacidade que o trabalhador tem de exercer suas aptidões e conhecimentos dentro de seu ambiente de trabalho. Para que essas aptidões sejam bem aproveitadas, elas apresentam alguns indicadores:
    - a) autonomia: é a liberdade concedida ao trabalhador a fim de que ele execute e se programe para exercer as tarefas determinadas a ele.
    - b) significado da tarefa: é a autorrealização diante da tarefa executada.
    - c) identidade da tarefa: pauta-se na satisfação do empregado ao realizar certa tarefa.
    - d) variedade de habilidade: explorar as habilidades do trabalhador na execução das tarefas, mas sem que isso se torne algo maçante e cansativo.
    - e) retroinformação: esse ponto é importante, pois o funcionário terá um *feedback* das atividades realizadas. Lopes (2003)
  - **Oportunidade de crescimento e segurança:** retrata sobre a oportunidade de um plano de carreira, pois dessa maneira a empresa estará valorizando o potencial de seu funcionário e dando-lhe chance de crescimento profissional. Esse fator também gera segurança, pois o funcionário terá ciência que o seu trabalho será reconhecido e valorizado. Lopes (2003)
  - **Constitucionalismo:** diz a respeito dos direitos e deveres dos trabalhadores, diante dos aspectos que compõe a QVT dentro das organizações:
    - a) respeito às leis trabalhistas: é necessário realizar o real cumprimento dos direitos do trabalhador mediante a lei.

- b) privacidade Pessoal: respeita a individualidade do trabalhador e zela por ela.
- c) liberdade de expressão: permite que o trabalhador exponha a sua opinião independentemente do cargo que ele executa.
- d) Normas e rotinas: essas devem ser claras e objetivas. Lopes (2003).
- **Relevância Social do Trabalho na Vida:** quando a organização pode influenciar negativamente na autoestima do trabalhador e isso interfere também na sua produtividade.

Segundo Freitas & Souza (2008):

Por este modelo, os critérios apresentados são intervenientes na qualidade de vida no trabalho de modo geral. Sendo tais aspectos determinantes dos níveis de satisfação experimentados pelos clientes internos, repercutindo nos níveis de desempenho.

De acordo com Mônaco e Guimarães (2000, p.75) o modelo de Walton é muito abrangente, pois contempla fatores tanto internos quanto externos da empresa. Assim, esse tipo de modelo tem como objetivo deixar a empresa mais humana, visando sempre o bem-estar do trabalhador para que ele se sinta confortável dentro do seu ambiente de trabalho.

### 3.CONCEITOS E OBJETIVOS DA ERGONOMIA

Para que se entenda o que é ergonomia é preciso recorrer a alguns conceitos de alguns pensadores sobre o assunto. Dessa maneira, se pontuarão alguns:

Wisner, (1987, p.12) considera que Ergonomia como:

O conjunto dos conhecimentos científicos relativos ao homem e necessários para a concepção de ferramentas, máquinas e dispositivos que possam ser utilizados com o máximo de conforto, de segurança e eficácia.

Já de acordo com Másculo, (2003, p.1) faz uma reflexão desse campo de estudo e chega à seguinte conclusão:

A Ergonomia visa melhorar o trabalho humano. Ela estuda as diversas capacidades que o homem utiliza para realizar suas atividades e, a partir daí, faz a adaptação das máquinas, das ferramentas, do ambiente e da organização do trabalho, às características humanas.

A palavra ergonomia deriva do grego, sendo erg (trabalho) e nomos (regras, leis naturais). Desta forma, o termo é definido como o “estudo da adaptação do homem ao trabalho” (ILDA, 2003, p.1).

De acordo com essas considerações pode-se perceber o quanto é importante o papel da ergonomia dentro das empresas, proporciona ao seu funcionário uma melhor qualidade de vida. Assim a implantação das medidas ergonômicas favorece tanto a vida do profissional, seja facilitando no manuseio dos materiais, conforto e bem-estar em seu ambiente de trabalho como oferece condições para a empresa porque prevenirá possíveis problemas de saúde os quais podem afetar o empregado impedindo que ele desenvolva de forma inadequada suas tarefas e tenha um bom desempenho ajudando assim ainda o ajuda a cumprir as metas que a empresa propõe

Os objetivos práticos da ergonomia são: a segurança, a satisfação e o bem-estar dos trabalhadores no seu relacionamento com seus sistemas produtivos logo, a eficiência virá com os resultados. Em geral, não se aceita colocar a eficiência como sendo o objetivo principal da ergonomia, porque ela, isoladamente, poderia significar sacrifício e sofrimento dos trabalhadores e isso é inaceitável, porque a ergonomia visa, em primeiro lugar, o bem-estar do trabalhador (LIDA, 2003 p.2)

Wisner (1994) apresenta, ainda, duas finalidades da Ergonomia: o melhoramento e a conservação da saúde dos trabalhadores, e a concepção e funcionamento satisfatório do sistema técnico do ponto de vista da produção e da segurança.

Desta maneira, como relata Wisner (1994) a ergonomia busca não apenas evitar aos trabalhadores os postos de trabalhos fatigantes e/ou perigosos, mas procura colocá-los nas melhores condições de trabalho possíveis de forma a melhorar o rendimento e evitar o acidente ou fadiga excessiva. A proteção da saúde dos trabalhadores é uma das pretensões da ergonomia, mas não apenas isto, e sim, também, a melhoria da produção e da produtividade.

### 3.1 A importância da ergonomia na QVT

Conforme Detoni (2001, p. 124):

A aplicação de programas que visem à qualidade de vida no trabalho é diferencial competitivo da organização, pois eles podem reverter em benefício para a empresa, especialmente nas suas relações com os trabalhadores e na qualidade de seus produtos.

Assim sendo um programa de Qualidade de Vida no Trabalho (QVT), bem planejado e executado de forma eficaz, traz grandes vantagens para o funcionário e conseqüentemente para organização. Portanto, as organizações que pretendem se manter ativas no mercado é necessário que se utilize programas de Qualidade de Vida no Trabalho.

lida (2003) afirma que muitos produtos e postos de trabalho inadequados provocam tensões musculares, dores e fadiga que, às vezes, podem ser resolvidos com providências simples, como o aumento ou a redução da altura da mesa ou da cadeira. Mas em outros casos essa solução não é tão simples, por envolver conflito entre as necessidades humanas e as do trabalho.

Por isso ter um programa de ginástica laboral todos os dias, ter a preocupação de se verificar questões simples como: postura, modificações nas luminárias, verificar como está o processo de ventilação a longo prazo, como ajustar as mobílias a fim de que o colaborador tenha maior conforto em seu espaço individual são fatores fundamentais para que o funcionário sinta-se confortável em seu ambiente de trabalho. Para que a empresa atinja esse objetivo não é preciso abandonar suas metas de produção, mas sim garantir um bom ambiente que propicie ao seu funcionário bem-estar e motivação, porque dessa forma o colaborador vai sentir mais prazer em colaborar com sua empresa e conseqüentemente os lucros aparecerão de uma forma natural.

A motivação pode ser mais alcançada em simples atitudes as quais a empresa pode oferecer aos seus funcionários, como: atividades laborais exercidas em pequenos intervalos, quinze minutos durante o horário do expediente para que haja uma confraternização com os colegas, entre outros. Com essas atividades o desempenho de cada funcionário aumenta e com isso reflete em sua produtividade.

#### 4. CONSIDERAÇÕES FINAIS

O tema abordado (Melhor qualidade de Vida no Trabalho através da Ergonomia) merece toda atenção e reflexão.

A QVT aliada com a ergonomia torna-se uma ferramenta estratégica que busca, através das suas ações, uma participação mais efetiva do trabalhador, descentralizando as decisões, proporcionando um ambiente de trabalho seguro e confortável, concedendo a oportunidade do desenvolvimento pessoal, sendo, portanto, sinônimo de obter níveis de produtividade aliado ao comportamento, motivação e satisfação do trabalhador.

No decorrer dos anos, as empresas se conscientizaram que a produtividade e lucratividade estavam diretamente ligadas aos trabalhadores. Trabalhador com saúde debilitada seja ela física ou psicológica, resulta em baixa produtividade, ausências e despesas decorrentes da substituição do trabalhador. Surgiu então, uma nova visão onde o foco é o bem estar do trabalhador, que deixou de ser apenas um indivíduo inserido no meio, e passou a ter o seu ambiente de trabalho adaptado as suas necessidades, de forma a promover bem estar, segurança e conforto.

Na realidade, observa-se a permanente criação de leis, normas, regras, produzidas pelo poder público, mas que no geral há pouca ressonância. Para que não persista esta situação, das estatísticas de acidentes de trabalho, será necessário que estudos desta natureza aconteçam para eliminar as distâncias entre o saber acadêmico e a realidade do trabalho e tornar a ergonomia uma prática eficaz em todas as esferas do trabalho humano. A relevância social desse artigo se deu uma vez que os objetivos propostos pretendem atingir uma parcela considerável de funcionários que vivenciam os problemas mencionados, buscando com isto a qualidade de vida dos mesmos e estendendo os benefícios direta e indiretamente às suas famílias.

Evidentemente, essa perspectiva tem implicações de natureza metodológica no que concerne a análise ergonômica do trabalho. Isso é um ponto fundamental na agenda para a construção da abordagem: ergonomia da atividade aplicada à qualidade de vida no trabalho (QVT). Certamente, tal enfoque não pretende ser uma espécie de providência que resolva todos os problemas vivenciados pelos trabalhadores e gestores, mas uma alternativa que, não obstante seus limites, possa contribuir para as transformações humanizadoras dos contextos de trabalho.

Enfim, a tarefa posta é enriquecer o enfoque tradicional da ergonomia, desenvolvendo desse modo uma atividade aplicada à qualidade de vida no trabalho. Isso significa para a ergonomia uma atividade avançada na sua história, a ampliar seu campo de análise, estender os campos de ação e, principalmente, propor mudanças que englobe na organização como um todo.

## 5. REFERÊNCIAS

ALVES, E. F. **Qualidade de vida no trabalho: Indicadores e instrumentos de medidas**. Diálogos & Saberes, 2010.

BOM SUCESSO, E.P. **Trabalho e qualidade de vida**. Rio de Janeiro: Qualitymark, 1998.

CHIAVENATO, I. **Introdução à teoria geral da administração**. Rio de Janeiro: Campus, 2004.

CHIAVENATO, I. **Gestão de Pessoas: o novo papel dos recursos humanos nas organizações**. Rio de Janeiro: Elsevier, 2004.

DETONI, D. J. **Estratégias de Avaliação da Qualidade de Vida no Trabalho. Estudos de caso em agroindústrias**. 2001. p.124. Dissertação (Mestrado em Engenharia de Produção). Universidade Federal de Santa Catarina, Florianópolis, SC, 2001.

FERNANDES, E.;BECKER, J. L. **Qualidade de vida no trabalho (QVT); a realidade dos CPD's**. In: ENCONTRO NACIONAL DE PROGRAMAS DE PÓS-GRADUAÇÃO EM ADMINISTRAÇÃO, 13, 1989, Belo Horizonte. Anais. Belo Horizonte: ANPD, 1989.

FERNANDES, E. C. **Qualidade de vida no trabalho: como medir para melhorar**. Salvador: Casa da Qualidade, 1996.

Freitas, A.L.P. & Souza, R.G.B. 2008. Um Modelo para Avaliação da Qualidade de Vida no Trabalho em Universidades Públicas. **IV Congresso Nacional de Excelência em Gestão**. Universidade Federal Fluminense.

IIDA, I. **Ergonomia: projeto e produção**. São Paulo: Edgard Blucher, 2003.

LADEIRA, M.B & GARCIA, F.C. **A qualidade de vida no trabalho, as inovações tecnológicas e o movimento sindical: um estudo de caso**. In: ENCONTRO ANUAL DA ANPAD, XXI, 1997, Angra dos Reis. Anais. Rio de Janeiro: ANPAD, 1997.

LAVILLE, A. **Ergonomia**. Tradução: Márcia Maria das Neves Teixeira. São Paulo: Ed. da Universidade de São Paulo, 1977.

LOPES, S.P. **Análise da qualidade de vida no trabalho sob critérios propostos no modelo de Walton**: um estudo de caso na Equisul. 2003. 66f. Monografia – (Graduação) – Curso de Administração – Habilitação em Comércio Exterior, Universidade do Vale do Itajaí, São José.

MÁSCULO, Francisco Soares. **Ergonomia**. João Pessoa: UFPB/CT/DEP, 2003 (Apostila – Curso de Especialização em Engenharia de Produção).

MEDEIROS, E. G. **Análise da qualidade de vida no trabalho: um estudo de caso na área da construção civil**. 2002. Dissertação (Mestrado em Administração) – Universidade Federal do Rio Grande do Sul, Porto Alegre, 2002.

MONACO, F. de F. e GUIMARÃES, V.N. **Gestão da qualidade total e da qualidade de vida no trabalho**: o caso da gerência e da administração dos correios. **RAC**, v.4, n.3, set./dez., p. 67-88, 2000.

MORAES, A & Mont` Alvão. C. **Ergonomia: conceitos e aplicações**. Rio de Jan 2AB, 1998.

ROCHA, L.E; DEBERT-RIBEIRO, M. Trabalho, Saúde, Gênero: Estudo comparativo sobre analistas de sistemas. Rev. Saúde Pública. São Paulo, v. 35, nº 06, Dezembro, 2001.

RODRIGUES, M. V. C **Qualidade de Vida no Trabalho – Evolução e Análise no Nível Gerencial**. Fortaleza: UNIFOR, 1991.

RODRIGUES, M. V. C. **Qualidade de Vida no Trabalho – Evolução e Análise no Nível Gerencial**. Rio de Janeiro: Vozes, 1994.

VASCONCELOS, A. F. **Qualidade de Vida no Trabalho**: Origem, Evolução e Perspectivas. São Paulo, v. 08, nº 1, p. 24-35, mar. 2001.

WISNER, Alain. **Por dentro do trabalho**; Ergonomia, método e técnica. São Paulo: FTD/OBORÉ, 1987.

WISNER, A. **A inteligência no trabalho: textos selecionados de Ergonomia**. (Ferreira & R. Leal, Trads.) São Paulo: Fundacentro, 1994.

## 6. ABSTRACT:

This paper aims to report on the Quality of Work Life (QWL) can help in the development of conditions that motivate workers, giving them the benefit and welfare. For that sought to aid ergonomics aims at adapting the work to humans, thus promoting a more humanized. Through analysis of articles, books and magazines it was found how important it is aware businesses and employees that these aspects only bring positives for the company. After verifying the opinion of many thinkers on the subject and analyze the reality of today's enterprises realize that this issue still deserves great attention for organizations to adapt their work environments in order to in order to win and retain their greatest asset: the people.



Key words: Quality of Work Life. Organizations. Ergonomics.