

**CENTRO PAULA SOUZA
ETEC PROFESSOR ADHEMAR BATISTA HEMÉRITAS
RECURSOS HUMANOS**

ANNA LUISE DIAS ROCHA
CRYSLENY RENNER NUNES DE ARAÚJO
EVELYN PEREIRA FERNANDES DA SILVA
ISABELLA NASCIMENTO TORRES
JULIA RODRIGUES MORGANTE

A INFLUÊNCIA DA ERGONOMIA NA QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO:

O papel estratégico dos recursos humanos na promoção do bem-estar
organizacional

SÃO PAULO

2025

ANNA LUISE DIAS ROCHA
CRYSLENY RENNER NUNES DE ARAÚJO
EVELYN PEREIRA FERNANDES DA SILVA
ISABELLA NASCIMENTO TORRES
JULIA RODRIGUES MORGANTE

A INFLUÊNCIA DA ERGONOMIA NA QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO:

O papel estratégico dos recursos humanos na promoção do bem-estar
organizacional

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado ao
Curso Técnico em Recursos Humanos da Etec
Professor Adhemar Batista Heméritas orientado
pelo Prof. Jonathan Alberto Felix Barbosa, como
requisito parcial para obtenção do título de técnico
em Recursos Humanos.

SÃO PAULO

2025

RESUMO

O presente estudo qualitativo tem como finalidade sensibilizar as organizações acerca da Ergonomia e da qualidade de vida no trabalho, evidenciando sua importância para a saúde física e psicológica dos colaboradores. Nesse estudo busca-se compreender de que forma a ausência da aplicação dos princípios ergonômicos pode comprometer de maneira negativa o desempenho e o bem-estar dos profissionais no ambiente corporativo, a partir da análise de pesquisas e produções acadêmicas. A implementação de práticas ergonômicas preventivas e educativas é fundamental nessa perspectiva para diminuir doenças ocupacionais ressaltando a atuação estratégica do setor de Recursos Humanos e favorecendo o bem-estar dos trabalhadores.

Palavras-chaves: Ergonomia; Saúde; Desempenho Organizacional; Segurança do Trabalho; Recursos Humanos.

SUMÁRIO

INTRODUÇÃO	5
1. ERGONOMIA EM UM TODO	6
1.1 A HISTÓRIA DA ERGONOMIA E SUA CONSOLIDAÇÃO COMO CIÊNCIA	6
1.2 ERGONOMIA NO CONTEXTO DA SEGUNDA GUERRA MUNDIAL	7
1.3 FINALIDADES E APLICAÇÕES DA ERGONOMIA	8
1.4 MELHORIAS APRESENTADAS APÓS PRÁTICAS ERGONÔMICAS.....	9
2. QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO: PAPEL DO RH EM RELAÇÃO À ERGONOMIA	11
2.1 FATORES QUE IMPACTAM A QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO	12
2.2 A RELAÇÃO ENTRE ERGONOMIA E QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO	13
2.3 BENEFÍCIOS DA QUALIDADE DE VIDA PARA AS ORGANIZAÇÕES E AOS COLABORADORES	15
3. AUSÊNCIA DA ERGONOMIA E SUAS SOLUÇÕES: CONSEQUÊNCIAS DA AUSÊNCIA DE IMPLEMENTAÇÃO DA ERGONOMIA NA ADAPTAÇÃO NO TRABALHO	16
3.1 ESTRATÉGIAS ORGANIZACIONAIS QUE PODEM SER APLICADAS COM A ERGONOMIA	17
CONSIDERAÇÕES FINAIS	21
REFERÊNCIAS	22

INTRODUÇÃO

Atualmente, as reclamações relacionadas à problemas ergonômicos vêm crescendo de forma gradual no mercado de trabalho, isso se deve pela falta da aplicação da ergonomia nas empresas, revelando um problema que afeta não apenas a saúde física, mas também à saúde mental dos colaboradores. Diante disso, de que forma a ausência da aplicação de princípios ergonômicos pode impactar negativamente o desempenho e o bem-estar dos colaboradores?

No trabalho, de caráter qualitativo, temos como objetivo reforçar a importância da ergonomia nas organizações, destacando como o setor de Recursos Humanos pode atuar na promoção de ambientes laborais mais saudáveis e produtivos, com auxílio de pesquisas, livros e artigos acadêmicos, criando assim um clima organizacional mais positivo e motivador.

A falta de práticas ergonômicas pode levar ao surgimento de doenças ocupacionais, absenteísmo e queda na produtividade da equipe. Assim, cabe ao RH não apenas identificar e corrigir falhas, mas também implementar políticas preventivas e educativas que integrem o bem-estar físico e psicológico dos colaboradores a cultura organizacional.

1. ERGONOMIA EM UM TODO

A ergonomia é um estudo científico que visa melhorar a qualidade de vida dos indivíduos em seu cotidiano, como afirma Lida e Buarque (2016, p.2), esse estudo desenvolve adaptações dos equipamentos e das máquinas ao corpo do ser humano no ambiente de trabalho, descobrindo e aprimorando novas formas de aproveitamento dos recursos humanos e tecnológicos disponíveis, buscando otimizar o desempenho e o bem-estar, promovendo uma relação mais eficiente e uma produtividade mais desenvolvida nas atividades e serviços organizacionais, fornecendo um ambiente laboral produtivo e mais seguro.

Desde a Grécia Antiga, os gregos já demonstravam preocupação não apenas em realizar as tarefas, mas também em como elas eram feitas, valorizando princípios de ética e moral “Ergon (trabalho) e nomos (leis), derivadas do grego. Eis a origem do termo Ergonomia.” (MÁSCULO; VIDAL, 2011, p.4). Havia a busca por uma organização justa e correta das atividades, respeitando tanto os direitos das pessoas quanto os valores da sociedade da época.

A ergonomia foi criada com o propósito de sobrevivência e adaptação. Em consequência, a ergonomia é uma resposta natural da evolução humana. De acordo com Lida e Buarque (2016) o ser humano buscava adaptar objetos para facilitar seu uso, preservando a integridade física e garantindo a sobrevivência nas mais diversas atividades cotidianas, promovendo mais segurança, conforto e eficiência no desempenho dessas tarefas.

Ao decorrer dos anos, a preocupação da relação do trabalho com o ser humano cresceu de forma gradativa. (Idem, 2016; p.7), desde a Antiguidade já era possível observar que sempre buscamos uma forma de facilitar e melhorar a eficiência das tarefas do cotidiano com equipamentos e costumes. Com o avanço da tecnologia e das transformações sociais, essa busca contínua resultou em profundas mudanças nas formas de organização do trabalho e na valorização do bem-estar do trabalhador.

1.1 A HISTÓRIA DA ERGONOMIA E SUA CONSOLIDAÇÃO COMO CIÊNCIA

Na concepção arqueológica, o princípio temporal do estudo da ergonomia sobre a interação do homem e do trabalho se perde na origem dos tempos, como afirma Masculo e Vidal (1992), desde o início é possível constatar que as ferramentas

que se derivaram de lascas de pedras tiveram uma redução significativa em seu tamanho e peso, o que por seu lado melhorava a usabilidade desses instrumentos e por consequência apresentava um claro ganho funcional em tarefas que eram realizadas no cotidiano, como a caça e a coleta.

Partindo deste partícipio, o processo da redução no tamanho e peso das ferramentas que derivaram de lascas de pedras durante esse período, possibilitava uma maior portabilidade dos instrumentos, permitindo que os usuários movessem e carregassem os utensílios consigo nessas tarefas costumeiras com mais facilidade.

Essa busca constante por facilitar o trabalho e torná-lo mais eficiente demonstra o quanto sempre houve apreensão com a adequação e adaptação das ferramentas de trabalho às necessidades humanas, conceito que se mantém ainda presente atualmente, evidenciando a existência da ergonomia desde os primórdios da civilização.

Dito isso, a ergonomia se mostra presente desde a pré-história, com o objetivo de facilitar as atividades humanas, oferecendo maior agilidade em nossas tarefas do cotidiano e buscando adaptar os equipamentos de trabalho às nossas necessidades.

Como apontado por Vidal, Mario Cesar (2000), já na virada do século XIX para o XX ocorreram algumas mudanças que foram fundamentais para o para a evolução da Ergonomia. Até o final do século XIX os fisiologistas eram os principais estudiosos sobre as relações entre corpo e trabalho, mas ao haver a transição para o século XX, os engenheiros começaram a ocupar este papel, aplicando o estudo de forma prática no ambiente de trabalho.

Em meio a essa transição, um dos primeiros a aplicar conhecimentos científicos ao trabalho foi F.W Taylor, observando que ferramentas diferentes deveriam ser utilizadas para materiais distintos, em seu estudo sobre as pás, que deveriam ter maior capacidade para o manuseio do carvão por ser um material mais leve, e menor capacidade para o minério, por ser um material mais pesado, conforme apontado pelo autor Vidal, Mario Cesar (2000).

1.2 ERGONOMIA NO CONTEXTO DA SEGUNDA GUERRA MUNDIAL

No período da Segunda Guerra Mundial, começaram a ser observados uma série de desafios que as pessoas enfrentavam no ambiente de trabalho. Segundo os autores Corrêa, Boletti (2015), no cenário tornou-se evidente a dificuldade que as

peças tinham ao operar seus equipamentos de trabalho e essa dificuldade impactava de forma direta o desempenho profissional dos trabalhadores. Diante da situação, estudiosos da época passaram a analisar esses desafios com mais cuidado e optaram por desenvolver estudos mais aprofundados sobre o tema.

Ainda segundo os autores, apesar do foco inicial nos estudos fosse trazer melhorias no ambiente de trabalho, com o tempo, foi se expandindo para outras áreas e em 1949, durante um encontro entre psicólogos e cientistas renomados, o termo “Ergonomia” foi oficialmente reconhecido e adotado como campo científico. Posteriormente naquele mesmo ano, foi formada a “Ergonomics Research Society” (ERS), a primeira sociedade mundial da Ergonomia.

Desde então, a Ergonomia tem se desenvolvido consideravelmente, e atualmente, é vista como uma área científica multidisciplinar, tendo como foco estudar a relação do ser humano com o ambiente de trabalho, sempre buscando trazer uma maior agilidade na produção, mas não deixando de lado a saúde e bem-estar dos colaboradores. A ergonomia desempenha um papel fundamental na criação e adaptação dos locais de trabalho, visando elevar o desempenho produtivo e garantir condições adequadas para os indivíduos inseridos nesses espaços, como apontado por Marques, Tavares, Souza, Magalhães e Léllis (2010).

Essa colocação demonstra que a aplicação da ergonomia em uma empresa exerce impacto direto na qualidade de vida laboral. A adoção de medidas ergonômicas dentro da empresa favorece a saúde e o bem-estar dos colaboradores.

1.3 FINALIDADES E APLICAÇÕES DA ERGONOMIA

A ergonomia visa desenvolver e implementar técnicas que promovam a adaptação do indivíduo ao ambiente de trabalho. O principal objetivo desta prática é desenvolver e implementar técnicas de adaptação das pessoas ao seu trabalho de formas eficazes, seguras e confortáveis, prezando pela saúde do colaborador. Como falado por Lida; Buarque (2016), a ergonomia estuda vários fatores que influenciam no desempenho do sistema produtivo e procuram reduzir as consequências nocivas de um trabalhador, procurando proporcionar saúde e segurança aos trabalhadores.

Enquanto a ciência estuda a relação entre o ser humano e o trabalho, a ergonomia é essencial para criar ambientes laborais saudáveis e seguros. Buscando adaptar tarefas, ferramentas e espaços físicos às características humanas, garantindo

que o trabalhador possa desempenhar suas funções sem sofrer danos. Nesse sentido, Lida; Buarque (2016) explicam que a saúde e a segurança dos trabalhadores são mantidas quando as demandas do trabalho e do ambiente se alinham com as capacidades e limitações deles. Isso significa que as exigências não devem exceder os limites fisiológicos e cognitivos, prevenindo assim estresse, fadiga, acidentes e doenças ocupacionais a longo prazo.

Lida; Buarque (2016) destacam que a saúde e a segurança, além de objetivos, impulsionam a satisfação, a eficiência e a produtividade. A satisfação dos trabalhadores é importante, ela vem do fato das necessidades e expectativas do colaborador. Quando as pessoas se sentem bem no trabalho, faz com que elas se tornem mais produtivas e seguras de si em relação ao trabalho. Mas é importante ressaltar que cada pessoa tem sua própria expectativa, enquanto uma possibilidade pode ser satisfatória para uma pessoa, ela pode não ser boa para outra.

A Eficiência e Produtividade são como as empresas conseguem resultados em relação ao que gastam em recursos e tempo. Ainda segundo Lida; Buarque (2016), para que os colaboradores obtenham um bom desempenho, é preciso um bom planejamento, um bom ambiente de trabalho e usar a tecnologia certa. A ideia é encontrar um equilíbrio onde eles consigam eficiência, mas sem comprometer com a segurança dos trabalhadores.

1.4 MELHORIAS APRESENTADAS APÓS PRÁTICAS ERGONÔMICAS

A Ergonomia, como discutido anteriormente, consiste na busca por ambientes de trabalho mais humanos e sustentáveis. Dentro desta afirmação, sua associação com a qualidade é defendida por autores como Másculo e Vidal (2011), que a consideram uma base importante para a melhoria do trabalho e de seus processos.

No entendimento, torna-se evidente que diversos fatores precisam atuar em conjunto para que as melhorias esperadas com a aplicação da ergonomia sejam realmente alcançadas, e entre esses fatores está a busca constante por qualidade. Os autores Másculo e Vidal (2011) frisam que se compreende também a razão que tornou a ergonomia uma exigência legal e os benefícios que a aplicação desta ciência pode proporcionar, tanto aos trabalhadores quanto aos processos organizacionais.

No entanto, mesmo sendo uma exigência legal fundamentada na proteção à saúde dos trabalhadores, como afirma Hendrick (1997), ainda existem empresas que

só pensam em aplicar a ergonomia quando identificam dentro dela um benefício econômico.

Com o intuito de contribuir para a tomada de decisão e destacar os impactos econômicos da ergonomia, Hendrick (1997) desenvolveu uma abordagem voltada à identificação dos custos e benefícios relacionados à sua aplicação nas empresas. Segundo o autor, Hendrick (2003) nos traz novamente que o ergonomista deve apresentar suas propostas em termos econômicos, utilizando uma linguagem estratégica alinhada aos critérios financeiros das organizações, uma vez que as decisões sobre mudanças costumam ser pensadas com base nesse tipo de análise, a análise da parte de custos e o quanto a empresa gastaria investindo na ergonomia.

Ainda que haja esta preocupação das empresas em relação à benefícios econômicos, Hendrick (2003; p.82), pontua que projetos bem estruturados tendem a apresentar bons resultados na economia de uma organização. Além disso, uma abordagem ergonômica bem-feita pode influenciar profundamente a cultura organizacional de uma empresa. Quando o ergonomista entende o quão bem a empresa consegue desenvolver sua organização e orienta sua atuação considerando a construção social presente na organização, os efeitos da ergonomia extrapolam as melhorias físicas ou operacionais, alcançando também os valores culturais da empresa.

Diante de todas essas considerações de Hendrick (2003; p.82), entende-se que a ergonomia, quando estudada com profundidade, estruturada de forma estratégica e aplicada com responsabilidade, é capaz não apenas de melhorar bem-estar dos colaboradores, mas também de proporcionar ganhos expressivos em termos de produtividade, qualidade sustentabilidade e desenvolvimento econômico. Assim, ela se apresenta como uma base sólida e promissora para empresas que desejam se destacar em um cenário cada vez mais exigente e competitivo.

Usaremos de exemplo a Nestle, uma empresa de grande porte que possui uma política de Ergonomia. Segundo Vasck (2017) implantou um Sistema de Gestão de Saúde e Segurança Ocupacional em todas suas unidades, o que traz a prevenção de acidentes no meio industrial, mostrando como a empresa considera uma questão importante a ser aplicada. Além disso, houve a criação de um departamento de saúde e segurança que presta um serviço de aconselhamento especializado aos chefes e seus colaboradores para prevenir acidentes na organização. Fora estes itens, também

estão abrangidas as autoavaliações periódicas e auditorias específicas onde os chefes são responsáveis pela implementação.

2. QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO: PAPEL DO RH EM RELAÇÃO À ERGONOMIA

Para que a ergonomia funcione de verdade numa empresa, é preciso ter alguém que cuide da gestão e da aplicação dessa prática, incentivando e colocando-a em ação sem parar. Nesse caso, o setor de Recursos Humanos ganha um destaque enorme. Segundo Ana Lima (2024), o setor de Recursos Humanos é essencial para promover e executar a ergonomia no dia a dia do trabalho, principalmente fazendo avaliações regulares dos locais de trabalho, de tempo em tempo, sempre seguindo as regras atuais.

Um exemplo dessas regras é a NR-17, uma norma criada pela Portaria nº 3.214, de 08 de junho de 1978, do Ministério do Trabalho e Emprego (TEM). Ela pede que seja feita a Análise Ergonômica do Trabalho (AET), um documento que orienta e busca diminuir os perigos da ergonomia no ambiente da empresa, servindo como guia para o setor de Recursos Humanos acompanhar as práticas.

No entanto, o setor não pode fazer tudo sozinho. Como lembra Lima (2024), para a ergonomia dar certo de verdade, ela precisa do apoio de outros setores.

“Para implementar de forma eficaz as práticas ergonômicas, o RH deve coordenar-se com os departamentos, como: Engenharia, para adaptar o design de equipamentos e espaços de trabalho; Gestão, para obter apoio e recursos necessários para iniciativas ergonômicas; e Segurança do Trabalho, para garantir que as práticas ergonômicas também atendam os requisitos de segurança.” (LIMA, ANA, 2024)

A aplicação correta da ergonomia também tem a ver com as exigências da CLT (Consolidação das Leis do Trabalho).

Sendo assim, Chiavenato (2014) destaca que o setor de Recursos Humanos deve garantir um local de trabalho sem riscos desnecessários, cuidando da saúde física e mental dos trabalhadores. Para ele, um ambiente saudável tem condições físicas que fazem bem para todos os sentidos humanos que são: visão, audição, tato, olfato e

paladar. O que mostra como o setor de Recursos Humanos é importante na hora de aplicar a ergonomia.

2.1 FATORES QUE IMPACTAM A QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO

Segundo Conte (2003), A Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) pode ser compreendida como um projeto, que tem como objetivo criar um ambiente saudável e agradável para os colaboradores de uma organização. Além de atender às necessidades dos funcionários, busca também facilitar as tarefas que os colaboradores devem realizar em seu cotidiano, melhorando sua satisfação e por consequência o desempenho de seu trabalho. Siqueira (2008) ressalta a relevância da satisfação com a natureza do trabalho, o salário, as oportunidades de promoção, a relação com os colegas e a liderança.

Essa lógica com a satisfação dos indivíduos pode ser diretamente relacionada ao termo “Enriquecimento do trabalho” originalmente aplicado por Herzberg (1968), isso quando o autor começou suas investigações sobre as causas de insatisfação e satisfação no trabalho. Por este lado, como apontado no estudo de Luiz Pilatti (2012), é designado que os fatores atrelados ao conteúdo da função e à natureza das tarefas são considerados fatores motivacionais, enquanto aqueles associados ao ambiente e às condições de trabalho são classificados como fatores higiênicos (fatores de manutenção), que não promovem satisfação, mas evitam a insatisfação.

A teoria de Herzberg sugere que a qualidade de vida pode ser influenciada por dois fatores: Motivação e manutenção, como mencionado por Davis (1992 apud RIBEIRO; SANTANA, 2015). Para melhor compreensão de quais seriam os fatores, em segmento serão apresentados alguns exemplos citados pelos autores.

Fatores de motivação: Realização pessoal e profissional, Reconhecimento, responsabilidade, desenvolvimento profissional, conteúdo do cargo, autonomia, criatividade, inovação do trabalho e participação. Fatores de manutenção: Políticas organizacionais, relacionamento supervisor/subordinado, condições físicas do trabalho, salário e benefícios, relacionamento com os colegas, status, segurança e comunicação.

Em suma, é importante percebermos que a qualidade de vida no trabalho está relacionada com todos estes itens. Como menciona Santos e Dutra (2020), ter

qualidade de vida no trabalho envolve uma combinação de fatores que buscam promover o bem-estar físico, mental e emocional do indivíduo.

2.2 A RELAÇÃO ENTRE ERGONOMIA E QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO

Nos últimos anos, no entanto, o trabalho sofreu profundas transformações. As tarefas tornaram-se mais complexas e demandaram muito mais de corpo e mente. Portanto, a ergonomia hoje não pode mais se resumir ao cuidado de ajustar cadeiras ou mesas e ganha um papel estratégico de promover a qualidade de vida no trabalho. Na atualidade a ergonomia envolve observar o trabalhador de forma holística. Ou seja, os estudiosos dessa disciplina não atentam apenas para o espaço físico, mas também para os aspectos cognitivos, organizacionais e emocionais que tornam um indivíduo mais bem ou mal disposto. Assim, ao cruzar informações de diferentes áreas do conhecimento, sua proposta é a de criar ambientes que favoreçam um balanço entre produtividade e saúde no intuito de conceder a quem trabalha rotinas mais seguras, eficientes e satisfatórias.

A proposta de Ergonomia da Atividade, desenvolvida por Mário César Ferreira (2015), apresenta concepções ressignificadas no que diz respeito ao sofrimento dos trabalhadores. Segundo Mário César Ferreira: mais do que corrigir de forma pontual as interações corpos objetos que são parte essencial do trabalho, é pretendido investigar o que de fato ocorreu na rotina de quem realiza determinadas tarefas. Fazendo, recorrentemente ao conceito de que o trabalho não é, aqui, estático, uma vez que as demandas variam, as estratégias levam adaptação, e por trás de cada atividade há pressões institucionais e experiências subjetivas únicas. Para tanto, a abordagem da Ergonomia da Atividade busca criar soluções que têm papel mais importante de compreender os trabalhadores que atuam especificamente.

Dessa maneira, condições ergonômicas precárias afetam a saúde do funcionário e seu desempenho no trabalho. Portanto, a procura de bem-estar no processo de trabalho por meio da ergonomia não é realizável sem as partes representadas por técnicos, psicólogos, profissionais da saúde, administradores e, acima de tudo, os próprios funcionários. Sendo assim, a ergonomia tem um papel fundamental nesse sentido, agindo com base no conhecimento técnico e nas

evidências científicas para flexibilizar ambientes e métodos de trabalho. Dessa forma, é possível tornar o local de trabalho mais atraente, produtivo e saudável.

Para Ferreira (2001, 2015), a Ergonomia da Atividade aplicada à Qualidade de Vida no Trabalho (EAA_QVT) une a análise técnica da ergonomia com uma escuta à realidade vivida pelos trabalhadores. Nesse sentido, a avaliação do trabalho verdadeiro, como propõe Wisner (1994), torna-se essencial para identificar entre o que foi planejado e o que realmente ocorre no dia a dia.

Soma-se a esse diagnóstico técnico a escuta atenta, que permite acontecer intervenções que, de fato, são mais sustentáveis e participativas, mantendo o foco no bem-estar do trabalhador. O entendimento da diferença que existe entre uma coisa e outra – o que se prescreve e o que se faz de fato – proporciona a ocasião de rever tarefas e normas organizacionais, com o trabalhador no centro das escolhas acerca do seu mundo do trabalho.

Um ponto relevante destacado por Ferreira (2015) é a diferenciação entre as abordagens micro e macroergonômica. A primeira concerne a interação física direta do trabalhador com o ambiente de trabalho, sendo este a mecânica postural, a altura da bancada, movimentos repetitivos, entre outros. A segunda, por sua vez, é parcial: ela abarca os elementos mais amplos da organização, em suma, a cultura, o tempo, a comunicação interna e o estilo gerencial.

Dessa forma, a fim de contribuir efetivamente para a melhoria do QVT, é necessário integrar as perspectivas micro e macroergonômicas. Enfatizando o segundo, a visão macroergonômica tem um impacto crítico sobre o estabelecimento de um ambiente de trabalho saudável. A ergonomia, quando implementada de forma planejada e consciente, é utilizada como uma verdadeira ferramenta estratégica para projetar espaços que respeitam as pessoas e estimulam a realização efetiva da tarefa.

Segundo Mário César Ferreira (2015), uma análise ergonômica somente é eficaz, se: for utilizados subsídios da Análise Ergonômica de Trabalho (AET); com os trabalhadores; for feita de forma contínua para a execução de suas tarefas; e por questionários avaliados aspectos psicossociais. A partir dessa perspectiva, o autor elaborou o EAA_QVT, Averiguador do Ambiente do Quotidiano da vida Profissional, um método criado para descobrir a atividade laboral por meio de uma análise técnica com a cooperação dos profissionais.

Os benefícios primários da aplicação da ergonomia à QVT são a redução do DORT, redução do estresse ocupacional e prevenção da fadiga física e mental. Todos eles se traduzem diretamente na melhoria do bem-estar e, portanto, na satisfação geral do trabalhador. No conceito de EAA_QVT subentende-se que a melhoria do QVT é uma abordagem orientada para o futuro não propensas a derrotas temporárias ou intermináveis vantagens pontuais e medidas de emergência, uma oportunidade contínua de tornar o ambiente de trabalho mais seguro, mais humano e melhor adaptado às necessidades e exigências do futuro.

Dessa maneira, se entende que a QVT é um encadeamento direto da implementação de medidas ergonômicas eficientes, envolvendo aspectos físicos, mentais, emocionais e sociais. Finalmente, é possível entender a qualidade de vida função da quantidade a partir do grau de valorização das capacidades e limitações de cada pessoa do ambiente de trabalho, ou seja, do local onde a segurança, conforto saúde mental se juntam da maneira certa e criam o trabalho ambiente ideal para o funcionário.

2.3 BENEFÍCIOS DA QUALIDADE DE VIDA PARA AS ORGANIZAÇÕES E AOS COLABORADORES

Atualmente muitas organizações vêm percebendo que a qualidade de vida no trabalho (QVT) é essencial para uma boa produtividade e para um melhor desempenho dos seus colaboradores na organização, a falta dela pode trazer um impacto negativo tanto para a corporação e quanto para os seus funcionários.

De acordo com Chiavenato (2014), um ambiente de trabalho agradável contribui para que os colaboradores tenham um melhor desenvolvimento na produtividade e um melhor convívio nas organizações. Em consequência de um ambiente de trabalho adequado, a qualidade de vida dos colaboradores só tende a melhorar, trazendo muitos benefícios para empresa, entre eles estão a redução de acidentes no trabalho, doenças causadas pelo o estresse, e diminuição da rotatividade. Portanto, garantir um ambiente organizacional saudável tornou-se uma prioridade para as empresas que buscam sucesso.

Ainda segundo Chiavenato (2014), com a prevenção de acidentes e a redução de doenças organizacionais, os funcionários que se sentirem motivados e valorizados

na empresa tendem a apresentar um maior comprometimento nas suas tarefas, colaborando para um melhor desenvolvimento eficiente e produtivo, de modo que o colaborador crie vínculos com a organização, diminuindo a rotatividade da empresa e favorecendo para que ocorra a retenção de talentos.

Nesse contexto, podemos deduzir que, se uma empresa oferece um ambiente de trabalho adequado e agradável, que prioriza o bem-estar, a qualidade de vida e a valorização dos membros da organização, ela não apenas será reconhecida e respeitada por seus próprios funcionários, mas também ganhará prestígio diante outras organizações do mercado. Assim, a imagem que essa corporação tende a criar será uma referência positiva e confiável para atrair funcionários valorizados no mercado de trabalho, além disso será a prioridade de futuros clientes.

Resumindo, de acordo com Ribeiro e Santana (2015), a ausência de Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) prejudica tanto os funcionários quanto a própria empresa. Quando não há cuidado com a saúde dos colaboradores, podem surgir doenças, afastamentos e até dificuldades que colocam em risco o funcionamento do negócio.

Além disso, a imagem da empresa fica comprometida, aumentando a rotatividade de funcionários, seja por demissões ou por saídas voluntárias, por isso, investir em QVT é importante para manter um ambiente saudável, reter talentos e garantir o crescimento da empresa.

3. AUSÊNCIA DA ERGONOMIA E SUAS SOLUÇÕES: CONSEQUÊNCIAS DA AUSÊNCIA DE IMPLEMENTAÇÃO DA ERGONOMIA NA ADAPTAÇÃO NO TRABALHO

A ausência da ergonomia em um local laboral, reflete no clima organizacional e o bem-estar físico e mental dos funcionários. De acordo com Kassada et al. (2011), se o espaço de trabalho não é adaptado corretamente, os colaboradores podem estar sujeitos a movimentos repetitivos, posições desconfortáveis e longos períodos de atividade, elevando as chances de desenvolverem problemas de saúde, como lesões musculares e cansaço excessivo.

Com isso, a prevenção das Lesões por Esforços Repetitivos ou Distúrbios Osteomusculares, relacionados ao trabalho (LER/DORT) demanda identificar e acabar com fatores de riscos como movimentos repetitivos, força excessiva e posturas inadequadas, além de condições psicossociais prejudiciais. (MACIEL, 2000).

As empresas que apresentam dificuldades em incentivar práticas ergonômicas estão fadadas ao fracasso, pois quando um funcionário já se encontra com o estado de saúde fragilizado e é submetido a maiores exigências físicas ou mentais, tende a prejudicar à organização e, ao mesmo tempo, corre o risco de agravar sua própria saúde.

Segundo Araújo; Sampaio e Roberto (2025), essas situações acontecem por falhas de projetos voltados à qualidade de vida ou, simplesmente, da falta de informação quanto à relevância da ergonomia no ambiente de trabalho.

A implementação de programas ergonômicos nas empresas está enfrentando diversos desafios, especialmente com relação à adaptação dos ambientes às necessidades dos trabalhadores. A infraestrutura inadequada, estrutura mal projetada e condições físicas insuficientes comprometem o conforto e a saúde dos colaboradores. Segundo Flesch et al. (2024), a análise ergonômica dos postos de trabalho evidenciou falhas que podem gerar desconforto e riscos à saúde dos trabalhadores, demonstrando a importância de intervenções adequadas no setor.

A falta de implementação da ergonomia em empresas pode gerar prejuízos significativos tanto aos funcionários e quanto para a organização, (Idem, 2011; p.2), isso ocorre devido ao aumento de doenças ocupacionais. Desse modo, a empresa reduz sua lucratividade e tem sua produção comprometida.

Outro ponto seria a falta de conscientização e de medidas inclusivas, que dificultam a implementação de melhorias ergonômicas, sobretudo para os trabalhadores com deficiência. Passos e Gusmão (2019) mostram que muitas empresas são potencialmente perigosas para a saúde do trabalhador, tendo necessidades especiais ou não, mostrando que a ergonomia deve considerar tanto a adaptação física quanto a formação, e sensibilização dos colaboradores.

3.1 ESTRATÉGIAS ORGANIZACIONAIS QUE PODEM SER APLICADAS COM A ERGONOMIA

Agora que entendemos o conceito de ergonomia, como ela pode afetar a qualidade de vida dos colaboradores e também como o setor de Recursos Humanos pode ajudar na promoção desta prática dentro da empresa, é importante entender quais estratégias podem ser colocadas em prática para uma boa adequação à ergonomia dentro das empresas.

Uma das estratégias que podem ser aplicadas para melhor adequação da ergonomia dentro das organizações, é a ginástica laboral, conceituada por Martinez (2020) como uma atividade física planejada e executada por um profissional de educação física. Essa atividade é feita no ambiente de trabalho com o intuito de trabalhar a saúde ocupacional dos funcionários de acordo com a função que ocupa, criando espaços onde os trabalhadores saiam daquela mesma rotina que possuem para exercitar o corpo e a mente, conseqüentemente estimulando o autoconhecimento, o que resulta em uma melhor adaptação ao ambiente de trabalho.

Pontuando sobre a eficácia da aplicação da ginástica laboral dentro de uma organização, Silva e Amorim (2022) destacam que, dentro de uma empresa em Pinheiros, no estado de Espírito Santo, depois da implementação da ginástica laboral, todos os funcionários desta organização se sentem mais dispostos depois de praticarem a ginástica laboral.

Além dessa estratégia, de acordo com Souza et al. (2023), após o aumento do sedentarismo no ambiente de trabalho, estudos sobre intervenções com o objetivo de diminuir o comportamento sedentário ocupacional foram realizados e apontam benefícios na percepção do estresse em funcionários que passam a maior parte do dia deles sentados, enquanto exercem suas atividades ocupacionais. Nessa mesma pesquisa, foi possível perceber um aumento significativo na redução do sedentarismo de todo o grupo que participou quando houve a prática de pausas ativas que, segundo Marques (2024), são definidas como momentos onde os funcionários dedicam a pausa de suas atividades para praticar atividades físicas, que podem ajudar a reduzir o estresse e melhorar a saúde física e mental.

Assim, é possível perceber que, com essas estratégias que consistem em práticas que incentivam a melhoria da saúde dos funcionários, há uma melhora relevante na produtividade e disposição dos colaboradores para melhor entrega de resultados para a empresa, que consegue atingir seus objetivos financeiros com a ajuda da ergonomia quando é aplicada adequadamente aos trabalhadores.

Em muitos ambientes, além de más condições físicas, como já pautado anteriormente, há uma forte pressão por parte das empresas em exigir maior produtividade dos funcionários, propondo jornadas de trabalho mais longas e redundantes. Considerando que grande parte da população em seu cotidiano dedica a maior parte do tempo a atividades que são realizadas em ambiente de trabalho, quanto mais for apropriado o ambiente da empresa para os colaboradores, mais

elevado será o desempenho e os benefícios refletidos na qualidade de vida dos indivíduos como citam Hendges e Silva (2021).

Nesse contexto, cabe ao setor de Recursos Humanos também promover a Ergonomia Física, que desempenha um papel crucial na melhor adequação do ambiente de trabalho, pois busca adaptar o ambiente às necessidades humanas. Segundo Cezar (2018 apud CORRÊA; BOLETTI, 2015), a Ergonomia Física refere-se à relação do humano e sua atividade laboral, considerando tanto os aspectos corporais quanto os psicológicos. Na ergonomia, são observados para estudo fatores como postura e condutas adotadas, uso de ferramentas, além da organização do posto de trabalho, entre outras condições relacionadas.

Um aspecto importante nesse contexto é o “layout” da empresa, que no ponto de vista industrial, pode ser entendido como o planejamento da alocação de todos os equipamentos presentes na indústria, incluindo espaços administrativos, áreas produtivas e de armazenamento, como citam os autores Cezar (2018 apud PEINADO; GRAEML, 2007).

Para implementar um layout apropriado para as atividades de uma organização, é fundamental entender que ele abrange múltiplas áreas, como destaca o autor Pereira (2022 apud ABERGO, 2017). Com isso, torna-se necessário determinar inicialmente o total que deverá ser criado. Em sequência, deve-se definir o tipo de layout e quantidade de equipamentos necessários, com o propósito de criar o layout mais eficiente e favorável para aquele ambiente.

Existem alguns passos que devem ser tomados para criação de um layout, como cita Pereira (2022 apud ROSA et al. 2017), seriam os seguintes: Levantamento, desenvolvimento de planos de ação, revisão do desenvolvimento e aplicação.

À vista disso, é importante lembrar que a ergonomia junto com a organização correta do espaço de trabalho tem ligação direta com a prevenção de doenças ocupacionais, como a LER/DORT (Lesões por Esforços Repetitivos/Distúrbios Osteomusculares Relacionados ao Trabalho). De forma geral, pode-se entender que a LER/DORT são lesões que acontecem quando uma pessoa faz movimentos repetidos de maneira exagerada, sem dar tempo para o corpo descansar e se recuperar como explica Chaves e Rodrigo (2020 apud MAENO, 2012).

Nesse sentido, a Ergonomia proativa (ou de concepção) tem como propósito agir na prevenção de complicações, sendo utilizada na organização de novos postos, funções, processos e obtenção de novas ferramentas. Na perspectiva proativa, a

empresa exige que todas as mudanças ou compras de postos de elementos, espaços, máquinas ou atividades laborais sejam avaliadas quanto ao potencial risco de LER/DORT antes de serem implementadas, como explicado por Maciel (2000).

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Em resumo, este estudo realçou a importância da ergonomia no ambiente de trabalho e como o setor de Recursos Humanos é crucial pra implementá-la nas empresas. A ergonomia, surgida da necessidade de ajustar o trabalho às capacidades humanas, sempre buscou otimizar as tarefas diárias com mais conforto e produtividade.

Ademais, ela evoluiu e virou uma ciência multidisciplinar que traz muitas vantagens às empresas, incluindo o aumento da produtividade, a melhora da qualidade do trabalho, e o bem-estar físico e mental dos trabalhadores.

Os estudos mostraram que, aplicada corretamente, a ergonomia não só evita lesões e acidentes, mas também incentiva boa postura, exercícios e hábitos saudáveis, criando uma cultura de saúde dentro da empresa. Dessa forma, a ergonomia se torna um investimento estratégico, com benefícios para os funcionários e para a empresa, resultando em mais produtividade, satisfação no trabalho e uma boa competitividade no mercado.

No contexto atual, o setor de recursos humanos ganha destaque, juntando forças com outros setores para executar e supervisionar medidas de ergonomia, de acordo com a consolidação das leis trabalhistas. O setor de recursos humanos deve garantir um ambiente de trabalho melhor para a saúde, mais seguro e eficiente, impulsionando atitudes que priorizam à saúde física e mental dos colaboradores, sem atrapalhar as metas da empresa.

Em suma, observamos que a ergonomia aparece não apenas como um jeito de melhorar a vida dos trabalhadores, mas também como base para o sucesso contínuo das empresas. A união da adoção de práticas ergonômicas com a ação estratégica do setor de recursos humanos é essencial para criar ambientes de trabalho mais adequados, seguros e produtivos.

REFERÊNCIAS

1. **ARAÚJO**, Jerssey Aquino; **SAMPAIO**, Kellen Karina de Souza; **ROBERTO**, José Carlos Alves. Ergonomia Invisível: O Peso do Trabalho Mal Planejado nos Canteiros de Obras. *INTERFERENCE: A JOURNAL OF AUDIO CULTURE*, [S. l.], v. 11, n. 2, p. 2419–2438, 2025. DOI: 10.36557/2009-3578.2025v11n2p2419-2438. Disponível em: <<https://interferencejournal.emnuvens.com.br/revista/article/view/219>> Acesso em: 25/09/25.
2. **CEZAR**, Leite Flavianne. Ergonomia e o arranjo Ideal para o aumento da produtividade e saúde dos trabalhadores no setor fabril. Itabuna-BA: 2018. Disponível em: <<https://repositorio.pgsscogna.com.br/bitstream/123456789/23450/1/FLAVIANNE%20LEITE%20CEZAR.pdf>> Acesso em: 09/25.
3. **CHAVES**, Rodrigo. Passos gerais para elaboração e implementação de programas de prevenção para lesões por esforço repetitivo e distúrbios osteomusculares relacionados ao trabalho. *LOCUS-Revista Interdisciplinar*. v. 1, n. 1, p. 37-44. 2020. Disponível em: <<https://revistas.icesp.br/index.php/LRI/article/download/1498/1084>> Acesso em: 09/25.
4. **CHIAVENATO**, Idalberto. *Gestão de Pessoas - Novo Papel dos Recursos Humanos nas Organizações*. 4 edição. São Paulo: Editora Karin Putz Inglez, 2014, p. 402-419. Acesso em: 09/25
5. **CONTE**, Antônio Lázaro. Qualidade de Vida no Trabalho. *Revista FAE business*. Curitiba, v. 7, n. 7, p. 32-3, Nov. 2003. Disponível em: <https://www.academia.edu/download/46008045/rev_fae_business_07_2003_gestao_10QVT.pdf> Acesso em: 09/25.
6. **DA SILVA**, Jannerpaula Souza; **LACOMBE**, Juliana Arruda; **TAVARES**, Esthelina de Melo; **VARELA**, Amanda Marques; **LÉLLIS**, Jimmy de Almeida. A Ergonomia como um Fator Determinante no Bom Andamento da Produção: um Estudo de Caso. *Anagrama*, São Paulo, Brasil, v. 4, n. 1, p. 1–14, 2010. Disponível em: <<https://www.revistas.usp.br/anagrama/article/view/35485>> Acesso em: 06/25.

7. **DOS SANTOS**, Daniel Robert Gomes; DUTRA, Edvaldo Silva. Teorias Motivacionais: A falta de motivação ocasionada pela má qualidade de vida no trabalho. *Revista multidisciplinar do nordeste mineiro*. v. 2, n. 1, p. 01-15. Fev. 2020. Disponível em:
<<http://revista.unipacto.com.br/index.php/multidisciplinar/article/view/812>>
Acesso em: 09/25.
8. **FERREIRA**, Mário Cesar. Ergonomia da atividade aplicada à qualidade de vida no trabalho: lugar, importância e contribuição da Análise Ergonômica do Trabalho (AET). Brasília: Universidade de Brasília. Disponível em:
<<https://repositorio.unb.br/handle/10482/29738>> 2015. Acesso em: 06/25
9. **FLESCH**, Ana Carolina; CARRÉ, Mateus Iago; VIECELI, Jefferson Domingues; DRYER, Luana; DALBOSCO, Cássia. Análise ergonômica de postos de trabalho do setor administrativo de empresas. *Revista do Centro Universitário FAI – UCEFF Itapiranga – SC*, Centro de Ciências da Saúde, Itapiranga, SC, v. 3, n. 1, p. 1-6, 2024. Disponível em:
<<http://revistas.uceff.edu.br/reviva/article/view/597/546>> Acesso em: 25/09/25.
10. **HENDGES**, Felipe Daniel; SILVA, Braz Devanildo da. Gestão do arranjo físico no ambiente de trabalho: Estratégias para a concepção de espaços mais humanizados e eficientes. *Revista Estudos e Pesquisas em Administração*. Mato Grosso do Sul, v. 5, n. 3, p. 25-46. Set./Dez. 2021. Disponível em:
<<https://repositorio.ufms.br/handle/123456789/6754>> Acesso em: 09/25.
11. **KASSATA**, Danielle Satie; LOPES, Fernando Luis Panin; KASSATA, Daiane Ayumi. ERGONOMIA: ATIVIDADES QUE COMPROMETEM A SAÚDE DO TRABALHADOR. Disponível em: <https://www.unicesumar.edu.br/epcc-2011/wp-content/uploads/sites/86/2016/07/danielle_satie_kassada.pdf>
Acesso em: 24/09/2025.
12. **LIDA**, Lida; Buarque, Lia. *Ergonomia Projeto e Produção*. 3ª edição. São Paulo: Editora Blucher, 2016. Acesso: 01/06/2025.
13. **LIMA**, Ana. Ergonomia: o que é, riscos e o papel do RH. *Gupy*, 2024. Disponível em: <<https://www.gupy.io/blog/ergonomia>> Acesso em: 09/25.
14. **MACIEL**, R. H. Prevenção da LER/DORT: o que a ergonomia pode oferecer. *Cadernos de Saúde do Trabalhador*, 2000. Disponível em:
<<https://share.google/Q6LYWZI9tbFuENEil>> Acesso em: 09/25.

15. **MARQUES**, Juliana. Seção de Promoção à Saúde do Servidor promove “Pausa Ativa” para o público interno. *UFPR*, 2024. Disponível em: <<https://ufpr.br/secao-de-promocao-a-saude-do-servidor-lanca-pausa-ativa-para-o-publico-interno/#:~:text=O%20que%20%C3%A9%20Pausa,sentados%20ou%20em%20atividades%20repetitivas.&text=Al%C3%A9m%20do%20folder%20que%20voc%C3%AA,Como%20Acessar%20o%20Material?&text=Desta%20forma%2C%20a%20Universidade%20incentiva,progepe/caiss/sepross/>> Acesso em: 26/09/25.
16. **MARTINEZ**, V. M. L. A importância da ginástica laboral. *Revista Brasileira de Medicina do Trabalho*, São Paulo, v. 18, n. 4, 2020. DOI: 10.47626/1679-4435-2020-666. Disponível em: <<https://www.rbmt.org.br/details/1646/pt-BR/a-importancia-da-ginastica-laboral>> Acesso em: 26/09/25.
17. **MÁSCULO**, Francisco Soares; VIDAL, Mario Cesar. Ergonomia Trabalho adequado e Eficiente. 1º edição. p.82, São Paulo: GEN LTC, 2011. Acesso em: 06/25.
18. **MORAES**, Corrêa Vanderlei; BOLETTI, Rosner Rosane. *Ergonomia: Fundamentos e aplicações*. Porto Alegre: Bookman, 2015. Disponível em: <https://books.google.com/books?hl=pt-BR&lr=&id=ItlmBwAAQBAJ&oi=fnd&pg=PP1&dq=Ergonomia:+Fundamentos+e+aplica%C3%A7%C3%B5es.&ots=5HygQYNgCt&sig=hJPz3f3_8A7lslSOgijwHYLwG8E> Acesso em: 06/25.
19. **(NR-17)**, Norma regulamentadora no. 17. *Gov.br*, 2020. Disponível em: <<https://www.gov.br/trabalho-e-emprego/pt-br/aceso-a-informacao/participacao-social/conselhos-e-orgaos-colegiados/comissao-tripartite-partitaria-permanente/normas-regulamentadora/normas-regulamentadoras-vigentes/norma-regulamentadora-no-17-nr-17>> Acesso em: 09/25.
20. **OLIVEIRA**, Gleyson Soares; MEDEIROS, Luciano. Qualidade de Vida no Trabalho: Fatores que Influenciam as Organizações, 2016. Disponível em: <<bing.com/ck/a?!&&p=04d78ad4283c155c487af9642bbc875496ee27673f2922fa07ea22f6c445ed9dJmItdHM9MTc1ODg0NDgwMA&ptn=3&ver=2&hsh=4&clid=01dee44c-911d-6745-0ff8-f1ff90c46605&psq=21.+OLIVEIRA%2c+Gleyson+Soares%3b+MEDEIROS%2>>

- c+Luciano.+Qualidade+de+Vida+no+Trabalho%3a+Fatores+que+Influenciam
+as+Organizações%2c+2016%2c+p.+72-
73.&u=a1aHR0cHM6Ly9wZXJpb2RpY29zLmllc3AuZWR1LmJyL2NhbXBvZG
9zYWJlci9hcnRpY2xlL2Rvd25sb2FkLzM0LzM2LzA&ntb=1> p. 72-73. Acesso
em: 06/25
21. **PASSOS**, M.; GUSMÃO, J. A contribuição da ergonomia na acessibilidade do
trabalhador com deficiência no ambiente corporativo. *Revista Ideias e
Inovação*, 2019. Disponível em:
<<https://periodicos.set.edu.br/ideiaseinovacao/article/view/7916>> Acesso em:
23/09/25.
22. **PEREIRA**, Assis Flávio de. Ergonomia e o arranjo Ideal para o aumento da
produtividade e saúde dos trabalhadores no setor fabril. Divinópolis: 2022.
<[https://repositorio.pgsscogna.com.br/bitstream/123456789/60745/1/FLAVIO_
DE_ASSIS_PEREIRA.pdf](https://repositorio.pgsscogna.com.br/bitstream/123456789/60745/1/FLAVIO_DE_ASSIS_PEREIRA.pdf)> Acesso em: 09/25.
23. **PILATTI**, Alberto Luiz. Qualidade de vida no trabalho e teoria dos dois fatores
de Herzberg: possibilidades-limite das organizações. *Revista Brasileira de
Qualidade de Vida*, v. 4, n. 1, p. 18-24, Jan./Jun. 2012. Disponível em:
<<https://revistas.utfpr.edu.br/rbqv/article/viewFile/1195/801>> Acesso em:
09/25.
24. **RIBEIRO**, Alves Larissa; SANTANA, Chagas Lídia de. Qualidade de vida no
trabalho: fator decisivo para o sucesso organizacional. *Revista de Iniciação
Científica-RIC Cairu*. v. 2, n. 2, p. 75-96, Jun. 2015. Disponível em:
<[https://www.cairu.br/riccairu/pdf/artigos/2/06_QUALIDADE_VIDA_TRABALH
O.pdf](https://www.cairu.br/riccairu/pdf/artigos/2/06_QUALIDADE_VIDA_TRABALH
O.pdf)> Acesso em: 09/25.
25. **SILVA**, Millena de Oliveira; AMORIM, Patrícia Brandão. A PRÁTICA DA
GINÁSTICA LABORAL COMO ALIADA NA QUALIDADE DE VIDA NO
TRABALHO: UM ESTUDO DE CASO. *RECIMA21 - Revista Científica
Multidisciplinar - ISSN 2675-6218*, [S. l.], v. 3, n. 10, p. e3102083, 2022. DOI:
10.47820/recima21.v3i10.2083. Disponível em:
<<https://recima21.com.br/recima21/article/view/2083>> Acesso em: 09/25.
26. **SIQUEIRA**, M. M. M. A satisfação no trabalho é um construto de natureza
multifatorial. *Boletim de Psicologia*, 2014, v. 64, n. 141, p. 49-62. Disponível
em: <<https://pepsic.bvsalud.org/pdf/bolpsi/v64n141/v64n141a03.pdf>> Acesso
em: 25/08/2025.

27.

28. **SOUZA**, Laiane Kelly Chaves de; **RODRIGUES**, Michele de Almeida Neves; **FERREIRA**, Leandra Batista; **SANDY**, Daniel Dias. O impacto da rotina de pausas ativas no ambiente de trabalho no comportamento sedentário e na percepção do estresse: uma perspectiva da medicina do estilo de vida. *Congresso Brasileiro de Medicina do Estilo de Vida*, São Paulo, v. 6, 2023. DOI: 10.61661/congresso.cbmev.6.2023.49. Disponível em: <<https://publicacoes.cbmev.org.br/cbmev/article/view/49>> Acesso em: 26/09/25.

29. **VASCK**, P. Grátis: Nestlé S.A - Material Claro e Objetivo em PDF para Estudo Rápido. Disponível em: <<https://www.passeidireto.com/arquivo/36271035/nestle-s-a?utm>> Acesso em: 09/25.

30. **VIDAL**, Cesar Mario. Introdução à Ergonomia. Rio de Janeiro: Ceserg, 2000. Disponível em: <https://www.academia.edu/download/38063626/Introducao_a_Ergonomia_Vi_da_CESERG.pdf> Acesso em: 06/25.

31. **WISNER**, Alain. *A Inteligência no Trabalho*. Fundacentro, 1994. Acesso em: 09/25.