

**Qualidade de vida vivenciada no trabalho na perspectiva da ergonomia da atividade:
concepções e práticas adotadas pelos trabalhadores de uma universidade federal**

VIVIANE ARNO DI PALMA

UNIVERSIDADE FEDERAL RURAL DO RIO DE JANEIRO (UFRRJ)

BEATRIZ QUIROZ VILLARDI

UNIVERSIDADE FEDERAL RURAL DO RIO DE JANEIRO (UFRRJ)

QUALIDADE DE VIDA VIVENCIADA NO TRABALHO NA PERSPECTIVA DA ERGONOMIA DA ATIVIDADE: CONCEPÇÕES E PRÁTICAS ADOTADAS PELOS TRABALHADORES DE UMA UNIVERSIDADE FEDERAL

INTRODUÇÃO

A Qualidade de Vida no Trabalho - QVT é uma preocupação no mundo contemporâneo, pois melhorias na QVT do trabalhador, em especial nas condições de trabalho, parecem refletir em sua capacidade produtiva e na saúde do trabalhador, promovendo o bem-estar no ambiente laboral.

Quando se tem um trabalho real, isto é, o executado sendo mais desgastante do que se aponta na tarefa prescrita, se gera sofrimento no trabalho (DEJOURS, 1994; DEJOURS, ABDOUCHELI; JAYET, 2010). Tal quadro promove uma sensação de mal-estar que parece interferir na QVT dos indivíduos nas organizações. A QVT é influenciada por diferentes fatores e pode oferecer influências positivas ou negativas. As influências negativas podem desenvolver os *gaps* (hiatos) entre o trabalho real e o prescrito (FERREIRA, 2011). Para o autor, os fatores que mais contribuem a este problema são: falta de preparo diante das inovações, estrutura física precária do ambiente de trabalho, gestão inadequada, sobrecarga de trabalho, inflexibilidade e competição acirrada entre os indivíduos para se manter no mercado de trabalho.

Para monitorar as condições do ambiente laboral, a ergonomia da atividade aplicada à Qualidade de Vida no Trabalho - EAA-QVT é uma ferramenta de diagnóstico do mal-estar no trabalho e de promoção do bem-estar no contexto das organizações com aplicação, por exemplo, nas inter-relações saúde e engajamento no trabalho (FERREIRA, 2015; JACKSON FILHO, 2015). Esta ferramenta consiste numa avaliação do sofrimento do trabalhador, no que se refere à discrepância no trabalho, ou seja, à assimetria na relação entre o trabalho prescrito com o trabalho real (FERREIRA, 2015; JACKSON FILHO, 2015).

Sobre os trabalhadores parecem recair as consequências desse problema da presença de *gaps* entre o trabalho prescrito e o trabalho real, diante da insuficiência da estrutura física do ambiente de trabalho e essa situação pode ocasionar o aparecimento de doenças ocupacionais afetando a saúde dos trabalhadores. Portanto, pensar em QVT significa pensar no ambiente físico, no local onde se realiza o trabalho que constitui, em termos físicos e estruturais, que é o objeto de estudo da ergonomia.

A ergonomia segundo a Associação Internacional de Ergonomia- IEA (2000) é uma ciência que visa adaptar o trabalho ao homem. Logo, defende que o trabalho deve ser realizado em um ambiente confortável ou adequado às atividades de modo a minimizar efeitos de sofrimento e adoecimento dos trabalhadores.

No que diz respeito à adequação do trabalho ao ser humano visado pela ergonomia, se destaca seu papel na prevenção dos efeitos negativos à saúde do trabalhador, tais como Lesões por Esforços Repetitivos/ Distúrbios Osteomusculares Relacionados ao Trabalho (LER/DORT), além de minimizar o estresse físico e psicológico e os efeitos negativos causados pelo próprio trabalho a ser desempenhado tais como erros e retrabalho (VIEGAS; ALMEIDA, 2016).

As LER/DORT é considerada uma patologia pelo Ministério da Saúde, um fenômeno diretamente ligado às condições de trabalho, a sua organização, que afeta várias categorias profissionais (VIEGAS; ALMEIDA, 2016) como bibliotecários e usuários de tecnologias de informação, por exemplo. Esse adoecimento, segundo as autoras, causado pela LER/DORT atinge o sistema osteomuscular e o tecido conjuntivo responde pela concessão da maioria de auxílios-doença da Previdência Social entre os anos de 2011 e 2013.

Nesse sentido com abordagem na QVT e ergonomia esta pesquisa identificou concepções orientadoras das ações e práticas efetivamente adotadas pelos trabalhadores no seu contexto laboral. Essas decorrem das vivências laborais cotidianas relativas à ergonomia aplicada no setor de trabalho e a percepção de sua própria QVT na organização onde atuam.

PROBLEMA DE PESQUISA E OBJETIVO

As organizações públicas, em sua grande maioria, enfrentam problemas graves em termos estruturais, tais como lacunas tecnológicas e risco iminente de sucateamento das instalações impactando na motivação de seus trabalhadores pelo insuficiente investimento na modernização e adequação da estrutura (VIEIRA; BOAS; ANDRADE; OLIVEIRA, 2011). Os órgãos públicos como são as universidades federais prestam serviço à sociedade, e esta, efetivamente cobra por expansão da educação e melhores serviços públicos.

No entanto, na esfera pública se enfrenta problemas crônicos e estruturais apontados tais como incapacidade financeira de realizar investimentos urgentes e inadiáveis, ameaça de sucateamento das instalações devido ao baixo investimento verificado realizado. Assim, o servidor público carece de condições mínimas, tais como estrutura e equipamentos adequados, para poder prestar o mesmo de forma eficiente, eficaz e efetiva (VIEIRA *et al.*, 2011).

Sendo o trabalho público uma prestação de serviço para atender ao interesse comum e ao bem comum, essa maior cobrança da sociedade acaba se tornando um tipo de pressão. Nessa situação, os trabalhadores do setor público vivenciam também as consequências da redução da força de trabalho. Ao mesmo tempo espera-se deles desempenho e produtividade efetivados pela reforma do estado e sua modernização mediante o modelo de administração pública gerencial (BRESSER-PEREIRA, 1996)

Configura-se assim uma crescente carga de trabalho e pressões em diferentes aspectos, tais como: o reconhecimento sobre o valor do cliente, as demandas expressivas dos cidadãos para com administração, e a presença de impasse social (CHANLAT, 2002, p. 4).

As pressões pela crescente demanda de trabalho e ausência de conforto no ambiente laboral contribuem para uma atividade com mais desgaste físico e psicológico (LASMAR; MEJIA, 2012) que parece favorecer o adoecimento dos trabalhadores no setor público também na universidade federal, centenária da região sudeste, examinada nesta pesquisa. Explicam os autores que cabe a ergonomia como ciência que busca as adequações pertinentes, prevenir o adoecimento provocado pelas condições de trabalho (LASMAR; MEJIA, 2012).

Acredita-se que a desatenção com os fatores ergonômicos presentes no mundo do trabalho constitui a principal causa de adoecimento dos trabalhadores. O problema aqui pesquisado sugere a subutilização dos conhecimentos e papel da ergonomia para adaptar o ambiente de trabalho às necessidades físicas, psicológicas, sócias e econômicas do ser humano. Na universidade federal X examinada com sede num município norte fluminense da região metropolitana do Rio de Janeiro, a falta de investimento e o contingenciamento orçamentário resultantes da redução de créditos disponibilizados pelo Governo Federal como em 2015 e 2016, impactaram na manutenção de sua infraestrutura conforme consta no site oficial em seus Relatórios de Gestão (UNIVERSIDADE FEDERAL X, Relatórios 2015, p. 15; 2016, p 96):

O descompasso entre o orçamento anual e as demandas decorrentes da expansão [REUNI] se aprofundou com a redução no orçamento de investimentos, com correções do orçamento de custeio abaixo da inflação e nos cortes orçamentários de 2015 e de 2016 (...). Apesar desse quadro bastante negativo, deve-se registrar o esforço do conjunto da comunidade acadêmica, na direção de atender à Missão e aos Objetivos da universidade federal X, realizando suas atividades cotidianas, muitas vezes, em locais adaptados em face do atraso na conclusão de obras de novos espaços acadêmicos (...). (UNIVERSIDADE X, Relatório de Gestão, 2015 e 2016).

Diante das condições orçamentárias descritas na universidade federal X no seu relatório de gestão de 2015 e 2016 e de uma estrutura física transformada em “*locais adaptados em fase de conclusão de obras*”, uma combinação de problemas vem prejudicando a execução do trabalho, como, por exemplo: falta de investimento para manutenção e reposição da estrutura de trabalho; aumento de demanda de trabalho pelos cursos criados.

Este aumento de cursos de graduação e pós-graduação foi promovido pelo Ministério da Educação junto as universidades federais mediante o Programa de Apoio a Planos de Reestruturação e Expansão das Universidades Federais – REUNI, instituído pelo Decreto nº 6.096, de 24 de abril de 2007 (BRASIL, 2007; MEC, 2007). Com este Programa se aumentou o número de cursos, porém sem investimento correspondente tal como, por exemplo, falta de autorização do MEC por mais de uma década para a realização de concurso público no provimento de vagas do quadro de sua força de trabalho apontado por Lima e Machado (2016) que analisaram o alcance das metas do REUNI na Universidade Federal de Minas Gerais. Destaca-se na presente pesquisa que na universidade federal X da região sudeste aqui examinada, o investimento na estrutura física ainda está incompatível com o avanço tecnológico, principalmente no campus sede.

Essa configuração de incompatibilidade da estrutura física e tecnologia são relatadas pelos seus servidores, associada a uma força de trabalho aparentemente subdimensionado vem prejudicando a interface do homem-trabalho e tem favorecido a vivência de desconforto no ambiente laboral associado a uma percebida sobrecarga de trabalho. Nota-se nas áreas responsáveis pela saúde do trabalhador que a ergonomia e suas práticas adotadas nos respectivos setores de atuação dos mesmos determinam a presença de saúde ou de adoecimento e por extensão a sua QVT.

Este quadro de desconforto vivido entre os servidores já se evidencia na prática rotineira do setor responsável na área da saúde do trabalhador dessa universidade federal X. Na sua rotina de visitas *in loco*, é comum a equipe de vigilância de saúde de o trabalhador encontrar na estrutura física de trabalho disponível para os servidores da universidade federal X, com características de risco ocupacional e de acidentes na perspectiva dos fatores ergonômicos.

Os dados da perícia de saúde da universidade federal X revelam ser as patologias classificadas segundo o Código Internacional de Doenças - CID, as Doenças do sistema osteomuscular e do tecido conjuntivo e os Transtornos mentais e comportamentais as principais causas de maior frequência de afastamento dos servidores para tratamento da própria saúde. A primeira patologia causou os afastamentos nos anos de 2017 e 2016 e a segunda patologia foi responsável pelos afastamentos em 2015 (UNIVERSIDADE FEDERAL X, SIASS, 2015-2017)

Diante desse cenário de estrutura física incompatível e de quadros de servidores atendendo as demandas expandidas de trabalho, ocorre o desgaste do servidor e seu adoecimento ensejando esta pesquisa com o objetivo de identificar as concepções sobre o próprio trabalho decorrente do ambiente laboral vivenciado e sobre a sua QVT percebida pelos servidores da universidade federal X a partir das práticas ergonômicas que foram adotando em suas unidades laborais.

Para tanto, buscou-se explicitar a influência de um ambiente ergonomicamente percebido como inadequado na própria Qualidade de Vida do Trabalhador (QVT). O objetivo intermediário foi verificar contribuição conceitual e prática da ergonomia dentro do contexto vivenciado pelos servidores na QVT.

FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA

Qualidade de vida no Trabalho e sua vivência cotidiana

Um dos primeiros autores a abordar o tema, Walton (1973), conceitua QVT como a incorporação das necessidades e aspirações humanas no ambiente laboral si. Assim, o conceito de QVT é abrangente, envolvendo não somente as condições físicas, mas também um conjunto de condições psicológicas e sociais do ambiente de trabalho nas organizações. Nesse sentido, indicadores e fatores que podem ajudar a determinar a QVT em uma instituição ou organização e assim medir mediante análise sistêmica, o estado de global de bem-estar no ambiente laboral. (BOAS; MORIN, 2017).

Para essas autoras que examinaram aplicabilidade de um modelo de QVT na perspectiva de professores universitários de instituições públicas. Esse modelo, aplicado por autoras, está baseado em indicadores e fatores podem se revelar (i) no sentido atribuído ao trabalho (satisfação), (ii) na presença de saúde, sofrimento e estresse, (iii) no comprometimento com o trabalho e organizacional, (iv) na segurança e carga de trabalho, por exemplo.

No campo em que QVT se relaciona à saúde do trabalhador, nota-se que a presença do risco à saúde como um determinante importante para satisfação no trabalho (ANTUNES; PRAUN, 2015). Os autores relatam, também, que acidentes de trabalho assim como o adoecimento com seu nexos no contexto laboral são situações que perduram no mundo do trabalho. Embora as vigentes formas de exploração de recursos produtivos presentes nas modalidades de organização do trabalho e de produção, gestão de processos, sistemas informatizados por vezes atribuam uma imagem de flexibilização do trabalho, continuam sendo meios de controle e imposição de ritmo e produtividade (ANTUNES; PRAUN, 2015).

Diante desta situação de busca por maior produtividade, muitas vezes em detrimento da saúde dos trabalhadores Limongi-França (2007, p 174) defende que organizações que se preocupam em favorecer a QVT normalmente alcançam os objetivos almejados. Para a referida autora os objetivos devem ser instrumentalizados mediante uma interação em uma organização que busque QVT entre seus funcionários, por exemplo, proporcionando vivências de treinamento e desenvolvimento de pessoal, diminuição da burocracia, ambiente ergonomicamente adequado, saúde, carreira, salário, avaliação de desempenho propiciadoras de equilíbrio entre a vida pessoal e profissional.

A preocupação com a Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) tem sido abordada em todo o mundo desde século XX e antes, quando já se alertava que:

A obra de W. Taylor é o resultado de uma evolução nas formas de trabalho que não se preocupa senão com o rendimento profissional. O engenheiro americano simplifica os gestos e os métodos de trabalho, não com vista ao bem-estar do operário, mas com a finalidade de garantir a sobre produção de cada um. Esta nova concepção de trabalho está manchada por um triplo erro: psicológico, sociológico e industrial. (LAHY, 2017, p. 66).

No Brasil o interesse pelo tema QVT teve seu auge depois da segunda guerra mundial, quando as pessoas passaram a se preocupar mais com seu bem-estar e buscar condições melhores de vida, inclusive no ambiente laboral (FERREIRA, 2011). O motivo do retorno do tema QVT no Brasil parece ser a presença de um ambiente institucional envolvido em grandes mudanças na tecnologia, preocupação com efetividade na gestão e ameaças às legislações de saúde e segurança no trabalho. Tal cenário corresponde ao novo panorama de economia globalizada cada vez mais competitiva.

Assim, o contexto da QVT abrange condições físicas e psicológicas, satisfação e sensação de bem-estar com o trabalho, saúde e comprometimento organizacional com melhorias na QVT envolvem a ergonomia no trabalho e a associa-se a estratégia organizacional (DUL; NEUMANN, 2005).

Deve-se reconhecer, também, dentro do mesmo contexto da QVT que os seres humanos compõem não como extensões da máquina, mas propiciem conforme aponta Lahy (2017), equilíbrio entre automatismo humano no trabalho moderno e ausência de constrangimento. Significa que priorizar alcance de execução técnica de atividades em detrimento da saúde do trabalhador pode ser contraproducente à própria sobrevivência organizacional.

Por outro lado, a influência mútua entre o sujeito e experiência por ele vivenciada é defendida por pesquisadores de abordagem fenomenográfica como Marton e Booth (1997) destacando ainda que a interação do indivíduo com um mundo no qual o trabalho ocupa maior parte do dia produtivo do homem conferiu importância ao trabalho na vida do indivíduo como uma fonte legítima de garantia de sua sobrevivência.

Na abordagem da fenomenografia, assume-se que diversos fenômenos podem ser experimentados de distintas formas - uma concepção, segundo Sandberg (2000), indica as diferentes maneiras como as pessoas vivenciam e dão sentido ao seu mundo. Daí que, evidenciar as concepções sobre um fenômeno seja o objetivo de uma pesquisa qualitativa fenomenográfica.

Ergonomia no Trabalho e na Estratégia Organizacional

A ergonomia como uma ciência multidisciplinar, quando aplicada em seu sentido ampliado, ou seja, envolve a saúde e segurança no trabalho (ergonomia física), a interação psicossocial (ergonomia cognitiva) e a organização do trabalho (ergonomia organizacional) e diz respeito à QVT, pois relaciona o bem-estar do trabalhador aos interesses por produtividade em uma organização (DUL; NEUMANN, 2005).

Esses conceitos sobre as diferentes categorias da ergonomia foram divulgados pela IEA em Reunião do Conselho Científico da *International Ergonomics Association* em 01 de agosto de 2000, em San Diego, USA. A IEA conceitua a ergonomia classificando-a em três categorias, a saber: física, cognitiva e organizacional (IEA, 2000).

A ergonomia física envolve anatomia humana e antropometria no contexto do trabalho. Aborda, portanto, a postura corporal em relação ao posto de trabalho, movimentos repetitivos e lesões do sistema osteomusculares que se relacionam com o trabalho. Assim, preocupa-se com aspectos relevantes em relação à segurança e saúde do trabalhador. A ergonomia cognitiva se preocupa, por exemplo, com fatores ligados à carga mental de trabalho, relações interpessoais, relações hierárquicas e estresse. A ergonomia organizacional, estuda a otimização dos sistemas sócio-técnicos que incluem a estrutura organizacional, políticas e processos, capacitação e organização do trabalho, como exemplos.

A ergonomia organizacional e o conceito de estratégia parecem convergir em seus objetivos, ao tratar o trabalho e estudar as possibilidades de otimização do mesmo no aspecto humano e organizacional para sobreviver e se destacar em sua capacidade de gerar diferencial de qualidade em seus produtos e serviços. A estratégia organizacional é definida por Andrews (2001) destacando-a como:

Padrão de decisões nas empresas que define e expõe seus objetivos, propósitos ou metas, gera as suas políticas essenciais assim com os planos alcançar metas e determina os negócios com que a empresa deve se trabalhar, o tipo de organização econômica e humana que pretende ser, a natureza da sua contribuição econômica e não-econômica que pretende proporcionar a seus acionistas, funcionários e comunidade. (ANDREWS, 2001, p. 58).

Por tanto, segundo Dul e Neumann (2005, p. 4), para a ergonomia ser aceita ou efetiva para os gestores, deve ampliar seu paradigma ainda centrado na ergonomia física; e abranger a estratégia da organização, tendo em vista que propiciaria o melhor desempenho dos sistemas de trabalho.

Desse modo, a ergonomia se torna uma atitude profissional que agrega valor à prática de uma profissão definida; por exemplo, para um fisioterapeuta ergonomista, um médico ergonomista, um *designer* ergonomista e assim por diante (VIDAL; MASCULOS, 2012). Esta atitude profissional foi estabelecida pela Associação Internacional de Ergonomia- IEA (2000) afirmando que:

A Ergonomia (ou Fatores Humanos) é uma disciplina científica relacionada ao entendimento das interações entre os seres humanos e outros elementos ou sistemas, e à aplicação de teorias, princípios, dados e métodos a projetos a fim de otimizar o bem-estar humano e o desempenho global do sistema. Os ergonomistas contribuem para o planejamento, projeto e a avaliação de tarefas, postos de trabalho, produtos, ambientes e sistemas de modo a torná-los compatíveis com as necessidades, habilidades e limitações das pessoas. (IEA, 2000).

Embora os gestores, na sua maioria, ainda associem a ergonomia, apenas à prevenção de problemas de saúde, legislação e segurança, e poucos a associam à estratégia organizacional, já se enfatiza a adoção efetiva ergonomia nas metas de uma organização, para uma boa interação dos diferentes elementos do sistema tais como homem, trabalho e organização (DUL; NEUMANN, 2005).

Assim, haveria possibilidade de se favorecer tanto a QVT de seus trabalhadores como a Qualidade dos serviços por eles prestados- QSP a partir das atividades profissionais que no cotidiano são por eles adotadas no ambiente laboral.

Práticas Adotadas de Trabalho e Ergonomia da Atividade

O ambiente laboral e o trabalho esperado do trabalhador parecem se interconectar no cotidiano do trabalho através das atividades efetivamente por eles realizadas e vivenciadas.

A ergonomia da atividade leva em consideração dois conceitos: trabalho prescrito e trabalho real. O trabalho prescrito refere-se à tarefa que antecede a atividade, o que é determinado ao trabalhador para ser executado ou o que se espera que ele faça. O trabalho real é a atividade executada, a face mais visível do trabalho, ou seja, a ação humana (FERREIRA; ROCHA BARROS, 2003) A incompatibilidade entre o trabalho prescrito e trabalho real pode promover um sentimento de sofrimento e os trabalhadores não se apercebem de imediato da dificuldade para se realizar uma tarefa prescrita (FERREIRA; ROCHA BARROS, 2003). Tal quadro de incompatibilidade pode estar na falta de estrutura, de equipamentos adequados para efetuar o trabalho, nas interações pessoais da equipe, entre setores ou com clientes promovendo impacto físico, cognitivo e psíquico, ou seja, fadiga física, mental e nervosa.

O trabalho real é um processo complexo e problemático, no qual há interações com o meio e com as pessoas, e o trabalhador como agente da tarefa, executa mediante seu esforço físico e intelectual. As diferenças entre o trabalho prescrito e o trabalho real estão na atividade realizada envolvendo normas antecedentes e uma renegociação dessas normas, propostas por aquele que realiza a atividade (DURRIVE; SCHWARTZ, 2008).

Os autores supracitados, sob uma abordagem ergológica, estudaram as situações de trabalho, a distância que pode haver entre o trabalho prescrito e real e como estas situações emerge na perspectiva dos trabalhadores. Os autores expõe que o trabalho é um local de problemas no qual os indivíduos são solicitados a fazer o “uso de si” na amplitude do “corposi”, usando suas capacidades humanas (cognitivas, relacionais, intelectuais e ou físicas) e as tarefas prescritas são de maior complexidade do que aparentam, evidenciando a existência dos *gaps* entre o prescrito e o real.

Diminuir os *gaps* do trabalho prescrito e real é primordial realizar uma revisão dos valores e normas que circundam as atividades laborais, a fim de adaptar o trabalho à realidade vivenciada (HOLZ; BIANCO, 2014). No entendimento da psicodinâmica do trabalho,

segundo os autores, cada indivíduo busca se adequar ao meio em que vive ou trabalha de acordo com ele mesmo ou de acordo com as suas próprias expectativas.

Assim, a ergonomia da atividade preocupa-se em estabelecer um diagnóstico de fatores críticos geradores de problemas, sofrimento ou mal-estar que comprometem o trabalho e o trabalhador, sejam esses ligados à ergonomia física, cognitiva ou organizacional (FERREIRA, 2011; FERREIRA, 2015).

Diferente da psicologia organizacional ou do trabalho que visa o ajuste do trabalhador para apoiar a estratégia e produtividade da organização (BASTOS; GALVAO- MARTINS, 1990), o estudo da psicodinâmica do trabalho, segundo Dejours (2004), compreende a interação entre o trabalhador e sua liberdade de organizar o trabalho. Para este autor o sofrimento do trabalhador está ligado à falta de autonomia de gerenciar o como executar as tarefas.

Nesse sentido, a psicodinâmica do trabalho busca compreender as práticas adotadas pelos trabalhadores, a fim de superar as dificuldades vivenciadas no ambiente de trabalho e criar estratégias de mediação de dor-prazer vividos tal como foi revelado na pesquisa com bancários acometidos por LER/DORT feita por Santos Jr; Mendes e Araújo (2009).

Os autores concluíram junto aos bancários acometidos por LER/DORT que (i) o mecanismo das promessas simbólicas feitas na organização estimulavam a sobrecarga do corpo, propiciando o processo de adoecimento; (ii) o processo de intervenção coletiva com esses trabalhadores mostrou-se positiva para os participantes ressignificarem seu processo de adoecimento criando-se um espaço de discussão onde as vivências de prazer-sofrimento e os modos de mediação foram compartilhados por esses trabalhadores.

No campo de estudo das práticas profissionais adotadas por trabalhadores, Gherardi e Strati (2014) definem prática adotada como ações efetivamente realizadas na rotina laboral, que se dão como “um fazer intencional” e também se agregam ao todo como “um fazer não intencional” involuntário, que resulta da interação de pessoas e representam um efeito social. Segundo esses autores, prática é uma abordagem mais abrangente que a da atividade ou da rotina, pois compreende um fazer coletivo legitimado pelo grupo, se tornando institucionalizada.

Diante dos conceitos e definições desta seção que aborda QVT, saúde do trabalhador, ergonomia da atividade, ergonomia, estratégia organizacional e práticas profissionais, apresentou-se que os *gaps* entre o trabalho prescrito e real são a principal fonte geradora de problemas, os quais são objeto de estudo da ergonomia da atividade.

Foi apontado que a partir de uma visão conservadora uma sociedade gestora se preocupa com a eficácia e a racionalidade, em detrimento da valorização de recursos humanos. Entretanto, desde uma visão ampliada que insira nas estratégias organizacionais a ergonomia da atividade se abarcaria tanto a ergonomia física como a organizacional considerando as vivências dos trabalhadores no uso do “corpo-si”, e de suas capacidades humanas para o trabalho.

Desse modo se favoreceria uma QVT pautada na realidade percebida e efetivamente praticada individual e coletivamente. Esta ampliação e inserção na estratégia organizacional da ergonomia da atividade poderia melhorar a interface homem e trabalho favorecendo o alcance tanto dos objetivos de uma organização como o bem-estar dos trabalhadores alinhados às metas estratégicas de uma organização.

METODOLOGIA DE PESQUISA

Com o objetivo de compreender o fenômeno de “como” as práticas ergonômicas adotadas pelos trabalhadores revelam suas concepções desenvolvidas pela vivência laboral e sobre a própria QVT, a pesquisa foi configurada como um estudo de caso.

Um estudo de caso é definido como “a exploração de um sistema limitado, no tempo e em profundidade, através de uma recolha de dados profunda envolvendo fontes múltiplas de informação ricas no contexto” (CRESWELL 1994, p.61).

Assim, realizou-se uma pesquisa empírica em uma universidade federal que se fundamentou conceitualmente no conhecimento sobre a relação da ergonomia com o adoecimento de servidores, sua influência na QVT percebida da qual decorrem concepções e práticas ergonômicas adotadas nos setores de trabalho que são mutuamente influenciadas e legitimadas com cotidiano.

A compreensão do fenômeno examinado envolveu o contexto ergonômico do trabalho, o trabalhador e o ambiente no qual está inserido em setores de atividades administrativas, com demanda de trabalho informatizado na universidade federal X, em seu campus sede.

Trata-se de uma pesquisa fenomenográfica com foco nas relações entre os seres humanos e o mundo vivido, cuja finalidade, conforme Marton (1981) é mapear as diferentes concepções que um grupo de indivíduos tem sobre o fenômeno. Assim, seu foco de estudo foi a descrição, análise e compreensão de como as pessoas interpretam a realidade que vivenciam e a compartilham dentro de um mesmo grupo laboral. A fenomenografia para Osteraker (2011) constitui um método qualitativo cujo foco é definir a forma como as pessoas vivenciam algo, demandando do pesquisador capacidade interpretativa para realizar entrevistas em profundidade.

Os dados empíricos se produziram através do relato das histórias vivenciadas no ambiente laboral pelos entrevistados na universidade federal X. As entrevistas semiestruturadas realizadas mediante roteiro, junto com pesquisa documental dos dados funcionais fornecidos pela instituição e observação *in loco*. A pesquisa se realizou no campus sede da universidade federal X, com servidores lotados em setores considerados críticos no que tange a estrutura de trabalho e detentores dos maiores índices de afastamento para tratamento da própria saúde e maior frequência de atendimentos fisioterapêuticos, dados obtidos no serviço de saúde do trabalhador da universidade X.

Os quinze participantes da pesquisa ocupam cargos de técnico administrativos de nível superior, de nível médio e fundamental e há gestores e não gestores entre os quinze entrevistados que atuam em setores administrativos. O Quadro 01 demonstra o perfil dos servidores entrevistados na pesquisa.

Quadro 01: Perfil dos entrevistados.

Identificação	Cargo/ formação para o cargo/ formação real	Tempo: Inst. ou serviço público/ no setor	Idade/sexo
E1	Ass. Adm/ nível médio/ sup	28 anos/ 25 anos	62 anos/ mas
E2	Ass. Adm/ nível fund/ sup	05 anos/ 02anos	45 anos/ fem
E3	Tec. Adm/ nível superior	07 anos/ 07anos	39 anos/ mas
E4	Tec. Adm/ nível superior	06 anos/ 06anos	30 anos/ fem
E5	Tec. Adm/ nível superior	07 anos/ 07 anos	33 anos/ mas
E6	Tec. Adm/ nível superior	04 anos/ 04 anos	29 anos/ fem
E7	Tec. Adm/ nível superior	09 anos/ 09 anos	36 anos/ mas
E8	Aux. Adm/ nível médio/ sup.	26 anos/ 04 anos	60 anos/ fem
E9	Aux. Adm/ nível médio/ sup	04anos/ 01ano	33anos/ mas
E10	Tec. Adm/ nível superior	08 anos / 01ano	40 anos/ fem
E11	Aux. Adm/ nível médio/ sup	38 anos/ 03 anos	58 anos/ fem
E12	Tec. Adm/ nível superior	08 anos/ 08m	30 anos/ fem
E13	Tec. Adm/ nível superior	21anos/ 09 anos	51 anos/ fem
E14	Aux. Adm/ nível médio/ sup.	12 anos/ 01 ano	62 anos/ fem
E15	Tec. Adm/ nível superior	24 anos/ 24 anos	54 anos/ fem

Fonte: Elaboração própria com base nos resultados.

Todos os entrevistados possuem nível superior, porém neste estudo não se examinou a qualificação nem o requisito mínimo do cargo como critério de seleção. O critério foi de serem de setores com atividades administrativas e informatizadas. O tempo médio dos entrevistados no serviço público é de 13 anos; quanto à idade, o mais velho tem 62 anos e o mais jovem tem 29 anos de idade; cinco deles do gênero masculino e dez do gênero feminino.

ANÁLISE E DISCUSSÃO DOS RESULTADOS

A pesquisa partiu da suposição de que as práticas de ergonomia que os servidores adotam, diante das necessidades vividas no seu dia a dia do trabalho, influenciam a concepção sobre o próprio trabalho e QVT do trabalhador.

Nesse sentido, adequar um local de trabalho para o desempenho da atividade laboral significaria levar em conta como os trabalhadores vivenciam seu contexto de trabalho; como se adotam práticas ergonômicas de trabalho e como os trabalhadores concebem seu trabalho e a própria QVT. Assim se respondeu a indagação: Como as práticas de ergonomia adotadas influenciam na concepção de trabalho e QVT dos servidores?

A metodologia fenomenográfica permitiu evidenciar empiricamente as concepções dos trabalhadores no seu contexto de trabalho. Além disso, foi possível caracterizar a realidade vivenciada na perspectiva destes indivíduos no seu grupo de trabalho.

Os dados empíricos se processaram mediante análise fenomenográfica das entrevistas de campo, resultando na criação de cinco categorias descritivas, ou seja, cinco formas variadas de conceber o fenômeno pelos indivíduos que o vivenciaram.

As cinco concepções decorrentes da vivência e as práticas ergonômicas adotadas influenciando a percepção da própria QVT, são: (i) Fatores da estrutura física de trabalho; (ii) Risco à saúde; (iii) Estresse físico e psicológico; (iv) Práticas ergonômicas adotadas e (v) Satisfação no trabalho. No Quadro 02, se apresentam as vivências ilustradas com trechos de depoimentos e as respectivas concepções.

Quadro 02: Vivências e Categorias Descritivas

	Vivências	Categorias descritivas ou Concepções
Negativas	Local precário, mobiliário inadequado, “(…) a gente não tem mobiliário adequado, equipamento por vezes falta alguma coisa.”	I. Fatores da estrutura física
	Quadros de adoecimento “(…) o caso de dores, dores que apareceram que realmente parecem ser pela postura.”	II. Riscos à saúde
	Percepção de cansaço físico e mental e sobrecarga. “(…) eu querer fazer um trabalho ideal se tem algo que me impeça e eu fico um pouco aflito”	III. Estresse físico e psicológico
	Trabalho em equipe e auto cuidado com a saúde. “É, eu acho que, assim, a gente acaba dividindo e a coisa funciona. Acontece”	IV. Práticas ergonômicas adotadas
	Relações interpessoais e realização profissional “(…) deitar e falar missão cumprida, hoje eu fiz jus ao imposto que o cidadão paga, ao meu salário.”	V. Satisfação no trabalho

Fonte: Elaboração própria com base na pesquisa empírica

As concepções reveladas na pesquisa evidenciam as suas vivências laborais nas unidades tanto negativas como positivas dos servidores

A categoria – I Fatores da estrutura física de trabalho as vivências indicam que a estrutura física de trabalho na qual os servidores interagem para executar suas tarefas é percebida por eles inadequada. Entende-se que a estrutura de trabalho está no campo de estudo da ergonomia física. O termo Fatores Humanos é uma denominação aceita pela IEA (HFE – *Human Factor & Ergonomics*) que abrange juntas - Ergonomia e Fatores Humanos. Portanto, nesta pesquisa consideraram-se sinônimos. A Ergonomia ou Fatores Humanos

constitui uma ciência definida pela Associação Brasileira de Ergonomia-ABERGO (2009) como aquela que aborda as interações dos indivíduos com a tecnologia, a organização e o ambiente, a fim de focar na intervenção e em projetos para melhorar continuamente e de forma integrada a segurança, o conforto, o bem-estar e a eficácia das atividades humanas. Nessa categoria, o contexto ergonômico examinado nesta pesquisa, revelou vivências negativas para os trabalhadores, tais como equipamentos obsoletos expresso pelos entrevistados:

(...) os equipamentos não estão de acordo com o que a gente precisa... e a gente dá um jeitinho para poder trabalhar. Então, é uma dificuldade de comprar mesas e cadeiras adequadas, equipamento atualizado, falta de material mesmo para a gente poder trabalhar. (Entrevistado15: 24 anos de instituição e setor e, 54 anos de idade).

A categoria – II Risco à saúde indica como os entrevistados atentam para os riscos vivenciados, conforme elementos que compõem a estrutura e a rotina de trabalho tais como riscos ergonômicos e de acidentes. Assim os fatores da estrutura física se comportam como a causa dos efeitos negativos à saúde dos servidores.

Pode-se citar para esta vivência Antunes e Praun (2015, p. 408), uma vez que muitas causas de adoecimento estão relacionadas às condições de trabalho precárias ou incompatíveis para a atividade desempenhada. Segue parte do relato do de um dos entrevistados, sobre o risco ergonômico, como exemplo: “(...) porque você sente todo dia naquela cadeira... que não é ideal.(...) isso tem impacto tão negativo no seu... no final do dia você ter dor na perna, má circulação, câibra, dor na coluna, na lomba”. (Entrevistado10: 08 anos de instituição, 01 ano no setor e 40 anos de idade).

A categoria – III Estresse físico e psicológico revela assim como Dejours (1994; 2004), que o trabalho não deve ser encarado como um agente enlouquecedor, mas reconhecer que o mesmo trabalho pode ser um agente de sofrimento psicológico, dependendo do ambiente laboral no qual o trabalhador se encontra inserido. Nesse sentido, esta categoria indica vivências negativas dos servidores no contexto laboral, tais como: percepção de cansaço físico e mental, frustrações, impactos na vida social, sensação de sobrecarga e falta de reconhecimento como se ilustra a seguir: “Então frustra e você vai somando as frustrações. Às vezes você pode ter uma dificuldade, mas a quantidade de vezes com que isso vai se repetindo cansa.” (Entrevistado 1: 28 anos de instituição, 25 anos no setor e 62 anos de idade).

A categoria – IV Prática profissional adotada revela as condutas individuais e coletivas, no contexto de trabalho. Os servidores que vivenciam as mesmas dificuldades são capazes de compreender o sofrimento do outro, por meio de um processo reflexivo individual que se combina ao reflexivo coletivo. Uma prática adotada pelos servidores no âmbito da teoria da ergonomia organizacional, é entendida por Vidal (2003) como macroergonomia, que visa propiciar a otimização dos processos de trabalho, incluindo estrutura organizacional e políticas e aborda, também, aspectos de satisfação, realização, engajamento e motivação no trabalho e o trabalho em equipe.

Esse processo de engajamento pode ser progressivo imerso nas práticas de uma comunidade (GHERARDI; NICOLINI, 2014) que são socialmente elaboradas, interligadas, e podem ser inovadas conforme as normas da instituição ou os valores construídos socialmente como explicitado no seguinte depoimento:

Então a gente não tinha as coisas documentadas, né, a gente não tinha... não se sabe quem era responsável pelo quê, quais tarefas fazer, o ambiente era muito ruim, era um ambiente de caos. A gente ainda vive muito reflexo desse ambiente, mas participar da melhoria desse ambiente, de documentar, de hoje saber que um funcionário novo vai chegar, não vai ter a mesma experiência que eu tive, já é muito satisfatório. (Entrevistado 5: 07 anos de instituição e no setor e 33 anos de idade).

A categoria – V Satisfação no trabalho revela como uma vivência positiva promove bem-estar, se desenvolve por meio das relações interpessoais, pessoais e da autonomia indo ao encontro das definições de QVT, conforme defendido por Walton (1973) e Limongi-França (2004, 2007).

Esta pesquisadora conceitua a QVT como as práticas ou o conjunto de ações destinadas às melhorias e às inovações: gerenciais, tecnológicas e estruturais dentro do ambiente de trabalho, com o objetivo de favorecer o bem-estar, a satisfação no trabalho e propiciar o desenvolvimento humano na execução de suas atividades laborais (LIMONGI-FRANÇA, 2004). Como expresso no depoimento seguinte, no qual o houve um esforço da equipe para reorganizar as práticas de trabalho: “Mas quando as pessoas não lembram de nós, a gente sabe que a casa tá em ordem, que a gente pode confiar, que o ambiente tá bem melhor do que quando nós chegamos aqui, então isso é muito satisfatório”. (Entrevistado 4: 06 anos de instituição e no setor e 30 anos de idade).

A satisfação no trabalho concebida foi relacionada também com o senso de responsabilidade de buscar fazer o melhor e evitar erros e retrabalho. Como relata um dos entrevistados: "Então eu procuro me informar na fonte, uma fonte fidedigna para fazer a coisa certa". (Entrevistado 8: 26 anos de instituição e 04 anos no setor e 60 anos de idade).

Logo, a quinta concepção manifestou-se no sentimento de visar “*serviço bem feito*”, considerado por cinco entrevistados, de forma coincidente como uma autorrealização que o trabalho realizado lhes proporciona. Esse relato ocorreu em 03 servidores do gênero feminino, 03 servidores com idade e tempo de instituição variado.

Sendo assim, mediante uma análise qualitativa indutiva fenomenográfica desses resultados as categorias/concepções, explicitou-se uma inter-relação inclusiva e hierárquica entre as cinco categorias emergentes da pesquisa de campo, que se apresenta na Figura 01.

Nesta hierarquia a categoria mais abrangente a de “fatores da estrutura física” (primeira categoria), parece estar gerando “riscos à saúde” (segunda categoria) e esses riscos podem estar contribuindo para o “estresse físico e psicológico” (terceira categoria), junto a fatores como sensação de sobrecarga e falta de reconhecimento.

As três concepções para os entrevistados apresentaram conotação negativa sobre a QVT, e na tentativa recuperá-la, os servidores relataram ter adotado “práticas ergonômicas” (quarta categoria), pelas quais se adaptaram ou reorganizaram-se para superar as dificuldades vividas. Por sua vez, essa atitude de adotar novas práticas ergonômicas individuais e coletivas parece contribuir para a “satisfação no trabalho” (quinta categoria) dos sujeitos examinados.

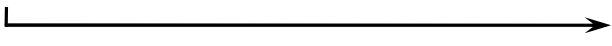
A satisfação no trabalho é uma concepção reveladora de um resultado mediado pelas práticas ergonômicas adotadas, estando à frente das demais na hierarquia das concepções desenvolvidas sobre o trabalho e a própria QVT pela sua conotação positiva que leva os servidores a ressignificar sua vivencia laboral mesmo com a percepção de precariedade.

Figura 01: Relação hierárquica entre as categorias descritivas.



Fonte: Elaboração própria com base nos resultados.

A seguir foi elaborado um Mapa de Espaço e Resultado, no Quadro 03, para explicitar as concepções acerca do fenômeno examinado. No mapa, destacam-se as concepções e dimensões de cada concepção decorrente da vivência laboral e práticas adotadas pelos entrevistados. Quadro 03: Mapa Espaço de Resultado para as Concepções acerca de como as práticas de ergonomia influenciam a QVT.

	Categoria I	Categoria II	Categoria III	Categoria IV	Categoria V
Concepção	Fatores da estrutura física	Riscos a saúde	Estresse físico e psicológico	Práticas ergonômicas adotadas	Satisfação no trabalho
Dimensão					
Natureza	Importância do trabalho desempenhada frente às contradições da infraestrutura.	Presença de adoecimento dos servidores frente à estrutura de trabalho disponível.	Sentimento de sofrimento no trabalho. Tem base nas dificuldades enfrentadas para atender as demandas no trabalho.	Adoção de práticas de trabalho coletivas, a fim de contornar as dificuldades.	Sentimento do serviço bem feito/responsabilidade; Nas relações interpessoais no trabalho em equipe.
Gerador e Receptor	Organização (trabalho) e Servidor (trabalhador)	Organização (indiferente ao contexto da estrutura física) – influência individual e coletiva	Organização (indiferente as dificuldades vividas) – influência no individual e coletivo	Grupo Organização	Individual Grupo Intra e extra organizacional
Metáforas de identificação	“Esquecidos pela organização”	Adoecer pelo trabalho “são ossos do ofício”	“Superar o caos” “apagando incêndio”	“nós adotamos aqui uma rotina”	O meu trabalho é importante, logo eu sou importante
Social	Individual - coletivo “eu não posso derrubar paredes”	Individual Mecanismo de autocuidado	Individual-coletivo Troca de setor e tratamento especializado	Trabalho em equipe; Favorece as relações interpessoais	Trabalho em equipe; “Valor do trabalho” “Bem-estar”
	Negativo para QVT			Positivo para QVT	
	“Corpo-si”: faz “uso de si”, “por si” e “pelos outros” na atividade laboral.				
Espaço - tempo	Espaço /organização: gaps/ trabalho prescrito e trabalho real.				
					
	Tempo: flexível uma vez que as práticas surgem de acordo com as realidades vividas				

Fonte: Elaboração própria com base nos resultados da pesquisa empírica.

As dimensões ou significados das concepções também são cinco: (1) a natureza, que seria a base ou a origem da categoria; (2) gerador e receptor, que representam quem é o ator da vivência seja positiva ou negativa; (3) social, que representa o significado de uma interação social e coletiva; (4) metáforas de identificação descrevem figurativamente as vivências de cada categoria com trechos emblemáticos; (5) espaço e tempo que pode mudar ou perpetuar de acordo com o local ou tempo onde o fenômeno acontece. O fenômeno pode se dar de forma diferente de acordo com a organização (espaço) e com o surgimento de novas políticas ou práticas da organização ou dos servidores que podem ocorrer ao longo do tempo .

CONCLUSÃO

A partir do desenvolvimento desta pesquisa, que teve como objetivo principal responder como as práticas de ergonomia adotadas influenciam na concepção de QVT dos servidores adotou-se como marco conceitual a teoria da ergonomia da atividade, que, por sua vez, considera os conceitos de trabalho prescrito e de trabalho real. A incompatibilidade entre o trabalho prescrito e trabalho real é geradora de *gaps* na execução do trabalho e promotora do sofrimento no trabalho, conforme explicitado por Ferreira (2011) e Ferreira (2015).

Dessa forma, observa-se que a ergonomia da atividade estuda as causas desses *gaps*, por meio das dificuldades vivenciadas relatadas pelos servidores. Destacou-se a falta de estrutura física e de equipamentos adequados para efetuar o trabalho, o que promove impactos na saúde, estresse físico e psicológico e compromete as rotinas de trabalho e a QVT.

Diante de sua respectiva vivência laboral, os servidores adotam práticas ergonômicas e profissionais perante a estrutura física percebida individual e coletivamente como precária revelando, assim, na sua prática cotidiana a presença da ergonomia organizacional, ou seja, adotam novos processos de trabalho e novas rotinas. Tal comportamento enfatiza o trabalho em equipe como forma de cooperação mútua na busca individual de obter satisfação pelo trabalho que é executado com responsabilidade.

Por se reconhecer a importância da perspectiva subjetiva individual e coletiva na percepção das dificuldades vivenciadas pelos servidores a pesquisa seguiu uma abordagem fenomenográfica reconhecendo-se que todo conceito ou situação pode ser experimentado de diferentes maneiras pelas pessoas. No decorrer da pesquisa a abordagem fenomenografia se mostrou pertinente para examinar a QVT e as práticas ergonômicas adotadas por ter permitido elencar uma variedade de concepções sobre o trabalho vivenciado e a sua própria QVT. Mediante a análise fenomenográfica indutiva das transcrições das entrevistas, evidenciaram-se cinco concepções ou categorias descritivas desenvolvidas em decorrência da própria vivência laboral. São elas: fatores da estrutura física, risco a saúde, estresse físico e psicológico, práticas profissionais e satisfação no trabalho desenvolvida em decorrência da vivência laboral.

Assim, descreveram-se como os servidores adotam práticas ergonômicas no setor trabalho para superar as condições percebidas como precárias e ao ser coletivamente legitimadas, se realimentam na universidade federal X. Significa, pois que pela vivência laboral os servidores desenvolvem individualmente práticas ergonômicas adotando-as ao serem individual e coletivamente compartilhadas e legitimadas. Reconhece-se que os resultados são peculiares a contexto e ao período deste estudo na universidade X, ou seja, 2016 - 2017.

Por fim, sintetizam-se quatro descobertas que permitem chegar às conclusões desta pesquisa: (1ª) As concepções da estrutura física, risco a saúde, estresse físico e psicológico revelaram vivências negativas no contexto laboral, podendo-se considerá-las as principais responsáveis pela origem de *gaps* entre o trabalho prescrito e real. Os servidores percebem que esta situação, presente nessas três categorias, está em oposição ao que é concebido como condição satisfatória, para o desempenho de suas atividades. Para eles QVT significaria, contar com uma estrutura de trabalho adequada à atividade, a fim de garantir a execução de tarefas com conforto, sem colocar em risco a sua saúde. (2ª) Os servidores estabelecem como novas práticas profissionais, no campo da ergonomia organizacional, diante das dificuldades vivenciadas pelo grupo entrevistado. Essas práticas se tornam legítimas, pois é fruto de uma construção coletiva, assumindo papel de importância no enfrentamento das dificuldades e no favorecimento da QVT. (3ª) O fortalecimento das relações interpessoais a partir da adoção dessas práticas ergonômicas, principalmente no âmbito das rotinas do trabalho em equipe, ocorre devido à cooperação mútua promovida nas relações interpessoais e intersetoriais. Tal

cooperação parece favorecer alcançar satisfação no trabalho, mesmo diante de condições laborais e QVT percebida como insuficiente. (4ª) Evidenciou-se presente nos setores examinados desta universidade federal X uma adaptação do homem ao trabalho, contradizendo o princípio básico da ergonomia, qual seja, “adaptação do trabalho ao homem”. Tal adaptação do homem ao trabalho expôs a contribuição da ergonomia organizacional que vai além da atenção às condições físicas do trabalho.

Portanto, conclui-se que (i) as práticas adotadas de ergonomia pelos entrevistados no seu setor influenciam mutuamente a percepção da própria QVT; (ii) essas práticas evidenciaram que ao invés do trabalho se adaptar as condições humanas, os servidores se adaptam as condições de seus setores para fazer frente a precariedade percebida e o sofrimento vivido em busca de satisfação pela realização do trabalho (iii) essas concepções decorrentes da vivência orientam as ações dos servidores no cotidiano laboral; (iv) sendo a ergonomia organizacional além da ergonomia física, incorporada no desenvolvimento de estratégias organizacionais nas metas do Plano de desenvolvimento Institucional- PDI pode favorecer a adoção de práticas que no cotidiano são indutivamente desenvolvidas e legitimadas no coletivo dessa universidade; (v) foi evidenciada a contribuição conceitual da ergonomia da atividade na formação de estratégias baseadas na prática organizacional; (vi) mediante a abordagem qualitativa fenomenográfica se propiciou desenvolver intersubjetividade ao se operacionalizar a pesquisa empírica e revelar como a vivência gera concepções orientadoras de ações pertinentes ao contexto e realidade percebida pelos indivíduos na organização examinada.

REFERÊNCIAS

- ANDREWS, K. R. O conceito da estratégia empresarial. In: MINZTBERG, H.; QUINN, J. B. **O processo da estratégia**. Porto Alegre: Bookman, 2001.
- ANTUNES, R; PRAUN, L. A sociedade dos adoecimentos no trabalho. Revista: **Serviço Social e Sociedade**. São Paulo, n. 123, p. 407-427, 2015.
- ASSOCIAÇÃO BRASILEIRA DE ERGONOMIA - ABERGO. **Classificação do entendimento em ergonomia**. Disponível em: <www.abergo.org.br>. Acesso março 2018.
- BASTOS, A. V. B.; GALVAO-MARTINS, A. H. C. O que pode fazer o psicólogo organizacional. **Psicol. cienc. prof.**, Brasília, v. 10, n. 1, p. 10-18, 1990. Disponível em: <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1414-98931990000100005&lng=en&nrm=iso>. Acessado em 10 fevereiro 2017.
- BOAS, A. A. V.; MORIN, E, M. Qualidade de Vida no Trabalho: Um Modelo Sistêmico de Análise. **Revista de Administração em Diálogo**, v 19, n 2, p. 62-90, 2017.
- BRASIL. Decreto n. 6.096, de 24 de abril de 2007. **Institui o Programa de Apoio a Planos de Reestruturação e Expansão das Universidades Federais** – Reuni. Diário Oficial da União [da] República Federativa do Brasil, Brasília, DF, 25 abr. 2007a. Seção I. P. 4, 2007
- BRESSER – PEREIRA, L. C. Da Administração Pública Burocrática Gerencial. **Revista da Serviço Público- RSP**, v 120, n 1, p 7-40, 1996.
- CHANLAT, J. F. O gerencialismo e a ética do bem comum: a questão da motivação para o trabalho nos serviços públicos. In: **VII Congresso Internacional del CLAD sobre la Reforma del Estado y de La Administración Pública**. Lisboa, Portugal, 2002. Disponível em <<http://unpan1.um.org/intradoc/groups/public/documents/CLAD/clad0043316.pdf>>
- CRESWELL, J. **Research Design: Qualitative and Quantitative Approaches**. Thousand Oaks: SAGE Publications, 1994.
- DEJOURS, C. **Psicodinâmica do trabalho: contribuições da escola Dejouriana à análise da relação prazer, sofrimento trabalho**. São Paulo: Atlas, 1994.

_____. Subjetividade, trabalho e ação. **Revista Produção**, São Paulo, v. 14, n.3, p.27-34, 2004.

_____; ABDOUCHELI, E.; e JAYET, C. **Psicodinâmica do Trabalho**: contribuições da escola Dejouriana à análise da relação prazer, sofrimento e trabalho. São Paulo: Atlas, 2010.

DUL, J; NEUMANN, W, P. Ergonomics contributions to company strategies. 10th **International Conference on Human Aspects of Advanced Manufacturing: Agility and Hybrid Automation - HAAMAHA 2005**, San Diego, USA, 2005.

DURRIVE, L.; SCHWARTZ, Y. Glossário da Ergologia. **Laboreal**, v.4, n.1, p. 23-28, 2008. Disponível em: <<http://laboreal.up.pt/revista/artigo.php?id=48u56oTV6582234396587>>. Acesso em: 10 fev. 2018.

FERREIRA, M. C; ALMEIDA, C. P; GUIMARÃES, M. C; WARGAS, R. D. Qualidade de Vida no Trabalho: A ótica da restauração corpo-mente e o olhar dos trabalhadores. In: FERREIRA, Mário César. **Dominação e Resistência no Contexto Trabalho-Saúde**. São Paulo: Universidade Presbiteriana Mackenzie, 2011. cap. 8, p. 159-182.

_____. **Qualidade de Vida no Trabalho**: Uma abordagem centrada no olhar dos trabalhadores. Brasília DF: Edições LPA; 2011.

_____; ROCHA BARROS, P.C (In) Compatibilidade Trabalho Prescrito- Trabalho Real e Vivência de Prazer- Sofrimento dos Trabalhadores: Um Diálogo entre Ergonomia da Atividade e a Psicodinâmica do Trabalho. **Revista Alethéia**, Universidade Luterana do Brasil ULBRA, Canoas, RS, 2003. Disponível em <<http://www.ergopublic.com.br/arquivos/1252861523.51-arquivo.pdf> acessado 10 fev. 2018>.

_____. Ergonomia da Atividade Aplicada à Qualidade de Vida no Trabalho: Saúde e Promoção do Bem-Estar dos Trabalhadores em Questão. **Revista Tempus Actas de Saúde Coletiva**, p. 61-78, 2012.

_____. Ergonomia da Atividade aplicada à Qualidade de Vida no Trabalho: lugar, importância e contribuição da Análise Ergonômica do Trabalho (AET). **Revista Brasileira de Saúde Ocupacional**. São Paulo, v 40, n 131, p18-29, 2015.

GHERARDI, S; STRATI, A. **Administração e Aprendizagem na Prática**. Rio de Janeiro, Elsevier, 2014.

HOLZ, E. B; BIANCO, M. F. Ergologia: uma abordagem possível para os estudos organizacionais sobre trabalho. **Cad. EBAPE**. BR, v. 12, n 6, p 494- 512, 2014.

INTERNATIONAL ERGONOMICS ASSOCIATION – IEA. Disponível em: <<http://www.iea.cc/whats/index.html>>. Acesso em 18 de setembro de 2017.

JACKSON FILHO, J, M. Engajamento no trabalho, impedimentos organizacionais e adoecer: a contribuição da Ergonomia da Atividade no setor público brasileiro. **Revista Brasileira de Saúde Ocupacional**. São Paulo, v 40, n 131, p 98-108, 2015.

LAHY, J. M. O sistema Taylor e a fisiologia do trabalho profissional. **Laboreal**, v.13, n. 2, 65-66, 2017.

LASMAR, S. M. K; MEJIA, D. P. M. **A Importância da Ergonomia nas Perícias Médicas**. SP: 2012. Disponível em: <<http://portalbiocursos.com.br/artigos/ergonomia/12.pdf>> Acesso: Julho 2017.

LIMA, E. E; MACHADO, L. R. S. Reuni e Expansão Universitária na UFMG de 2008 a 2012. **Educação & Realidade**, Porto Alegre, v. 41, n. 2, p. 383-406, abr./jun. 2016.

LIMONGI-FRANÇA, A, C. **Práticas de Recursos Humanos – PRH**: conceitos, ferramentas e procedimentos. São Paulo: Atlas, 2007.

LIMONGI-FRANÇA, A. C. **Qualidade de vida no trabalho – QVT**: conceitos e práticas nas empresas da sociedade, pós-industrial. São Paulo: Atlas, 2004.

MARTON, F. Phenomenography: describing conceptions of the world around us, **Instructional Science**, v. 10, n 20, p. 177-200, 1981.

- MARTON, F; BOOTH, S. A. **Learning and awareness**. Mahwah: Lawrence Erlbaum Inc. Publishers, 1997.
- MINISTERIO DA EDUCACAO. Decreto nº 6.096, de 24 de abril de 2007, que institui o **Programa de Apoio a Planos de Reestruturação e Expansão das Universidades Federais – REUNI**. Disponível em <<http://portal.mec.gov.br/sesu/arquivos/pdf/diretrizesreuni.pdf>>
- OSTERAKER, M. Phenomenography as a research method in management research. Swedish School Economics and Business Administration in Vasa. **Department of Management and Organization. Finland**. 2011. Disponível em: <<http://ecsocman.hse.ru/data/972/650/1219/phenomenography.pdf>>. Acesso em Janeiro, 2017.
- SANDBERG, J. Understanding human competence at work: an interpretative approach. **Academy of Management Journal**. v 43, n 1, p. 09-25, February, 2000.
- SANTOS JUNIOR, A. V. dos; MENDES, A. M.; ARAUJO, L. K. R. Experiência em clínica do trabalho com bancários adoecidos por Ler/ Dort. **Psicol. cienc. prof.**, Brasília, v. 29, n. 3, p. 614-625, 2009 Disponível em <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1414-98932009000300014&lng=en&nrm=iso>. Acessado em 10 fev 2017.
- UNIVERSIDADE FEDERAL X. **Relatório de Gestão universidade federal X**, 2015, 2016 e 2017. portal.universidade federal X.br/institucional/relatorios-de-gestao/relatorios-de-gestao-da-universidade federal X. Acesso em: Março, 2018.
- VIDAL, M. C.; MÁSCULO, F.S E. **Ergonomia: trabalho adequado e eficiente**. Rio de Janeiro, Elsevier-campus, Coleção ABEPRO, cap.12, 2012.
- VIDAL, M.C. **Guia para Análise Ergonômica do Trabalho (AET)** na Empresa. Rio de Janeiro: Editora Virtual Científica, 2003.
- VIEGAS, L. R.T.; ALMEIDA, M. M. C. Perfil epidemiológico dos casos de LER/DORT entre trabalhadores da indústria no Brasil no período de 2007 a 2013. **Rev. Bras. Saúde Ocupacional**, v 41, n 22, p 1-10, 2016
- VIEIRA, C. B.; VILAS BOAS, A. A.; ANDRADE. O. B.; OLIVEIRA E. R. Motivação na Administração Pública: considerações teóricas sobre a aplicabilidade dos pressupostos das teorias motivacionais na esfera pública. **Revista: ADM Gestão Estratégia**, v 4, n 01, p 2- 18, 2011. Disponível em <<http://admpg.com.br/revista2011/artigos/12.pdf>>. Acessado em.março de 2017>
- VILAS BOAS, A. A; MORIN, E, M. Qualidade de Vida no Trabalho: Um Modelo Sistêmico de Análise. **RAD**, v 19, n 2, p 62-90, 2017.
- WALTON, R. E. Quality of working life? Whats is it. **Sloan Management Review**, v 15, n 1, p 11- 21, 1973.