**A IMPORTÂNCIA DA ERGONOMIA NA CULTURA ORGANIZACIONAL**

**MÁRIO DE OLIVEIRA MARTINS**

**RESUMO**

A ergonomia faz parte de um universo político fundamental na vida das organizações que favorece o bem-estar físico e é fonte de prevenção de muitos prejuízos causados por acidentes no trabalho. Aliada a uma política de segurança e saúde do trabalho, a equipe multidisciplinar visa antes de tudo preservar a vida e a dignidade da pessoa. O ser humano necessita de direitos e de segurança. Trabalhar é bom, mas com qualidade e eficiência. Ginástica laboral, posição do corpo, das cadeiras, altura das mesas, banco do carro, altura, peso, tempo e medo de sentar e agachar, modo de arrumar o ambiente de trabalho, clima e cor da paredes, tudo isso faz parte da ergonomia e muito mais, além da tecnologia a serviço da saúde e do conhecimento. De maneira ampla e holística a ergonomia trata dos fatores físicos, cognitivos, sociais, organizacionais e ambientais da pessoa e que são fundamentais para a QVT – Qualidade de Vida no Trabalho.

**Palavras-chave:** Ergonomia, bem-estar, prevenção, equipe multidisciplinar, qualidade de vida no trabalho.

**ABSTRACT**

Ergonomics is part of a fundamental political universe in the life of organizations that favors physical well-being and is the source of prevention of many damages caused by accidents at work. Together with a health and safety at work policy, the multidisciplinary team aims above all to preserve the life and dignity of the person. The human being needs rights and security. Working is good, but with quality and efficiency. Work gymnastics, body position, chairs, table height, car seat, height, weight, time and fear of sitting and squatting, how to clean the work environment, climate and color of the walls, all this is part of the ergonomics And more, in addition to technology in the service of health and knowledge. In a broad and holistic way ergonomics deals with the physical, cognitive, social, organizational and environmental factors of the person and are fundamental to the QVT - Quality of Life at Work.

**Key words:** Ergonomics, well-being, prevention, multidisciplinary team, quality of life at work.

**INTRODUÇÃO**

O presente artigo tem como objetivo principal discutir a problemática da ergonomia como política de prevenção contra acidentes e mal-estar e a favor da segurança e qualidade de vida no trabalho, perante as organizações. Percebe-se que na diversidade de opiniões atuais ainda persiste um ranço de fragilidade no tradicionalismo empresarial. Dentre as deficiências obsoletas e arcaicas nas empresas uma delas é a falta de conhecimento da ergonomia como fator preponderante na vida e gestão holística. É pertinente conhecer a evolução da ergonomia no decorrer dos séculos, entretanto é preciso mudar a consciência e modernizar as empresas, colocando os colaboradores em primeiro plano.

Partindo desse pressuposto, no atual pluralismo mundial, faz-se necessário rever posturas que desqualificam o trabalho, causa estresse, doenças e até mortes nas pessoas. Sabe-se que a cultura organizacional é um conjunto de costumes e valores apreendidos pelas organizações e nela precisa ser incorporada a ergonomia. Desde o planejamento estratégico de toda a empresa, passando pelo plano de cargos e salários, pela gestão compartilhada que visa uma integração dos colaboradores, é preciso transformar as empresas em verdadeiros ambientes de sucesso, a começar pela maior valorização, motivação e incentivo ao seu capital intelectual. O sentido geral do trabalho está ligado à satisfação, a uma vida prazerosa, compartilhada com os colegas como uma família integrada.

Os pressupostos ergonômicos que devem nortear a vida das pessoas nas organizações são: saúde e bem-estar, segurança, preenção, qualidade de vida, tratamento e amparo, ginástica laboral, trabalhar por oportunidade e por prazer com amor, cada pessoa em sua função certa no lugar certo, equipe multidisciplinar. Tudo isso é a soma da ação ergonômica necessária a uma empresa que pensa em avançar não apenas em termos de lucratividade econômica e produção de capital, mas de investimento a longo prazo, a começar dando sentido ao trabalho, alinhando assim os objetivos dos colaboradores aos da empresa. É por isso que a importância da valorização da cultura organizacional é fundamental, pois é lá no dia a dia, frente aos valores defendidos e vivenciados que se experimenta a missão e a visão da empresa. Só se alcança a meta organizacional quem tem estratégias sistêmicas que contemplem os axiomas ergonômicos.

**DESENVOLVIMENTO**

A ergonomia é um vasto campo do conhecimento que necessita ser ainda conhecido e reconhecido. Toda a sua organização ainda é desconhecida por muitas organizações. Qualquer pessoa precisa conhecer seus direitos quando se ingressa numa instituição para servir. Garantir saúde e bem-estar à pessoa é o primeiro objetivo da ergonomia. Pode-se dizer que é um conjunto de expressões e providências no sentido de prevenir a vida e segurança do colaborador, em seu contato com o trabalho, isto é, na lida com máquinas, nos movimentos repetitivos e constantes no dia a dia, nas labutas cansativas e pesadas que podem virar rotinas. A ergonomia auxilia em todas as tarefas desse nível: prevenir, promover saúde, tratar acidentes já causados.

A ergonomia é uma instrumentalidade que se soma a um conjunto de fatores da medicina e da saúde púbica, necessários ao bem-estar dos trabalhadores. O ser humano é completamente necessitado de incentivos para ser um bom produtor de sentidos. Ele necessita ter um bom plano de saúde, um bom plano de cargo e salário, uma boa casa para morar, um bom carro, uma boa cadeira para morar, uma boa esposa, um bom emprego. Aqui a palavra boa se repete para demonstrar que a ergonomia precisa ser boa para ser ergonomia. Há muita gente ofertando serviço de charlatanismo ou falácias por trás de muitos serviços, em muitas organizações. Os colaboradores precisam de incentivos, de QVT – Qualidade de vida no trabalho.

O esforço contínuo do colaborador pode causar muitas doenças, tais como “leer”, auzaimer, dentre outras. A medicina já comprovou que muitos transtornos foram causados por falta de cuidados com a saúde no ambiente de trabalho. Para elevar a competitividade das empresas é necessário mais investimento nesse setor de ergonomia. Para tanto deve-se padronizar todo seu ambiente físico e sua estrutura preventiva. A organização precisa explorar a difusão do conhecimento da ergonomia, porque os fatores são fundamentais para o crescimento econômico, o desenvolvimento e o bem-estar das pessoas e é um investimento, não é despeza. Assim, é

fundamental dispor de melhores medidas de prevenção a acidentes, utilizar EPI (Equipamentos de proteção individual, tais como capacete, luvas, botas, óculos, etc) e EPC (Equipamentos de proteção coletivos), a fim de assegurar a saúde do trabalhador.

Ao longo do tempo a ergonomia foi se evoluindo. Antigamente existia uma mentalidade negativa. Ainda persiste uma fraca e obsoleta mentalidade de que não é necessário investimento, que é só gasto e despeza para a empresa. Mas a natureza e o panorama da inovação mudaram, assim como a necessidade de indicadores que apreendem as mudanças e ofereçam suporte de maior segurança aos funcionários. É preciso implantar nas empresas políticas e instrumentos apropriados de acompanhamento aos colaboradores, pois estes são o maior capital da empresa. Um trabalho considerável e perfeito é desenvolvido por pessoas que são motivadas a trabalhar sorrindo, a executar tarefas não por obrigação, mas por motivação. Esse é o fator fundamental da ergonomia: promover motivação.

A ergonomia é um ramo em constante transformação Tudo é novo, porque a toda hora acontece algo novo que carece de uma nova reflexão e de uma nova resposta. Assim como a cibercultura, a equipe multidisciplinar ergonômica atua de forma inédita a cada dia. Trata-se de estar sempre alerta, em busca de respostas claras e de políticas capazes de favorecer saúde e bem-estar humano. Não se pode confundir, nem omitir os reais sentidos de cada uma dessas proposições. É preciso dar o valor a cada uma, mas também buscar em cada uma o fator humanizador. As atividades, ambientes físicos, iluminação, ruído, temperaturas, postos de trabalho adequados, dimensões, formas, concepção, tudo isso faz parte de uma cultura organizacional humanizadora da vida e que quer torná-la cada vez mais bela e prazerosa, através do trabalho não alienado, mas exercido com liberdade e leveza.

Segundo Ferreira (2013, p. 128) ergonomia tem uma etimologia significativa:

Ergonomia: substantivo feminino. 1 Conjunto dos estudos que têm por objeto a organização do trabalho em função do fim proposto e das condições de adaptação do homem ao seu trabalho; É o Parte superior do formulário

estudo científico das relações entre homem e máquina, visando a uma segurança e eficiência ideais no modo como um e outra interagem; otimização das condições de trabalho humano, por meio de métodos da tecnologia e do desenho industrial.

O que é mensurável na ergonomia é preciso urgente ser modificado na empresa. Com o avanço da tecnologia é possível desenvolver projetos de grande alcance e de grande nível, para atender a um novo modelo de gestão que tem meta avançada. Na verdade é preciso uma inovação. Sair da zona de pseudo conforto, uma falsa segurança, mesclada por uma porção de uma mentalidade antiga, em que se subestima o ser humano e eleva a produção do capital exclusivamente material e externo. O sistema capitalista fez essa economia desenfreada esquecer do valor da ergonomia.

Na perspectiva ampla de Marçal (1999, p. 95), ergonomia é conforto e prevenção:

A ergonomia é também conhecida como o estudo da relação entre o homem e o seu ambiente laboral. Podemos dizer que a ergonomia no trabalho oferece ao indivíduo, o conforto adequado e os métodos de prevenção de acidentes e de patologias especificas para cada tipo de atividade executada. A má postura e as lesões por esforços repetitivos, ao logo do tempo, causam diversos males que prejudicam e comprometem a saúde do trabalhador, impossibilitando, muitas vezes, que esse indivíduo permaneça executando a mesma função, em decorrência, por exemplo, de uma deficiência motora. As condições gerais de trabalho, considerando, a iluminação, o nível de ruídos e a temperatura, são os principais causadores dos problemas que afetam, diretamente, a saúde dos funcionários de uma empresa. Nesse caso, a ergonomia pode também contribuir muito para evitar que essas enfermidades ocorram, com objetivo de tornar cada vez mais eficiente os procedimentos de controle e de regulação das condições adequadas de trabalho.

Essa visão completa do autor desperta para a complexidade que existe e que é merecedora de debate amplo sobre a melhoria constante no ramo da ergonomia. Oferecer condições de trabalho digno é salvar vidas, é dar conforto e segurança. É preciso concordar com o interlocutor quando diz que é necessário perceber e antever os males a serem causadores de desconfortos nas pessoas.

O conhecimento é o eixo fortalecedor de cada fator ergonômico. Galves (2010, p. 8) retrata casos reais de desconforto a partir do mal uso de equipamentos:

A má postura é a grande vilã das dores nas costas. Muitas vezes achamos que estamos confortáveis, mas, na verdade, essa sensação não garante que a coluna esteja ‘protegida’. É preciso prestar atenção principalmente na maneira como sentamos e como nos postamos nas atividades em que ficamos muito tempo na mesma posição ou em atividades repetitivas, causando até doenças da coluna vertebral.

Isso revela a grave consequência da irresponsabilidade dos gestores empresariais em não contemplar em seus planejamentos o bem-estar humano.

**Orselli (2016, p. 44) utiliza três palavras pertinentes para falar em ergonomia como conhecimento cientìfico:**

Um conjunto de conhecimentos científicos relativos ao homem e necessários à concepção de instrumentos, máquinas e dispositivos que possam ser utilizados com o máximo de conforto, segurança e eficiência.

No sentido de respeitar cada pessoa e seu contexto social o nosso interlocutor destaca a necessidade de dar conforto ao homem, na sua labuta.

Ainda para Orselli (2016, p. 18) existem quatro tipos de ergonomia:

**Os quatro tipos principais: 1. Ergonomia de Correção:** Atua de maneira restrita, modificando os elementos parciais do posto de trabalho, como: Dimensões, Iluminação, Ruído, Temperatura, etc. Tem eficácia limitada, é cara! **2. Ergonomia de Concepção:** Interfere amplamente no projeto do posto de trabalho, do instrumento, da máquina ou do sistema de produção, organização do trabalho e formação de pessoal. **3. Ergonomia de Conscientização:** Ensina o trabalhador a usufruir os benefícios de seu posto de trabalho. Isto é: Manter a Boa postura, uso adequado de mobiliários e equipamentos, como usar uma cadeira adequadamente, por exemplo. Implantação de pausas, ginástica laboral (antes, durante e depois da atividade). Como conscientizar as pessoas da limitação de seu corpo. Como treinar as pessoas a serem mais eficientes com seu corpo, dos seus subordinados, dos seus amigos e parentes. **4. Ergonomia Participativa:** Estimulada pela presença de um Comitê Interno de Ergonomia (CIE) que engloba representantes da empresa e dos funcionários, utiliza as ferramentas da ergonomia de conscientização para que haja o pleno usufruto do projeto ergonômico, seja esse implementado pela ergonomia de concepção ou de correção. Um CIE só funciona quando é simples, de baixo custo.

É um universo, uma realidade ampla. Isso traz a necessidade de conhecer de forma ampla, de modo profundo cada canto da empresa, para expandir os meios e métodos de segurança. Muita gente acha que ergonomia é apenas colocar capaceta na cabeça, sem os devidos antecedentes e sem análise de conquências. O processo de investimento em ergonomia é, sem dúvidas, influenciado pela maneira de pensar do gestor. Ele é que insere aspectos relevantes e eficazes na cultura organizacional e na gestão.

O objetivo maior da ergonomia é assim definido por Grandjean (1986, p. 79):

Apresentar soluções e propostas para um trabalho melhor é o objetivo maior da ergonomia. A ergonomia é uma disciplina que promove uma abordagem holística e centrada no ser humano para o design de sistemas de trabalho que considera relevante os fatores físicos, cognitivos, sociais, organizacionais e ambientais.

Os cinco fatores citados resumem este artigo. Tais fatores trazem os grandes blocos de investigação científica, numa perspectiva multidisciplinar, isto quer dizer que nada é muito objetivo e fácil na ergonomia. É preciso investimento, debate constante com especialista de diversos segmentos e campos do saber, a fim de desenvolver um projeto amplo, abrangente, porque a empresa não sobrevive senão a partir de investimento a longo prazo. O maior lucro será um índice baixo de acidentes e de doenças, principalmente nas indústrias, comércio, trabalhos que exigem força física e movimentos constantes, além dos setores configurados sem nenhum projeto racional. Por muito tempo se vive e viveu de charlatanismo e de improvisações, em si tratando de recursos humanos, no sentido de não desenvolver projetos científicos.

Soares (2009, p. 22) diz que ergonomia é reflexão e busca de soluções:

O projeto de ergonomia evidenciado para a melhoria do trabalho humano é o estudo do ambiente no qual o trabalho é realizado, esta é a área da ergonomia do ambiente construído. As situações de risco e segurança nos espaços arquitetônicos e nas cidades têm possibilitado aos ergonomistas uma reflexão sobre o que pode ser melhorado e uma busca de soluções.

Enfatizar uma aprendizagem constante de convivência com as necessidades do homem e com os percalços e acidentes dentro da empresa, seus problemas, é o método ergonômico, que visa proteger, cuidar da vida e dar segurança.

|  |
| --- |
| O desafio dos ergonomistas nas intervenções consiste em mostrar a importância de conceber a organização não somente através de sua estrutura, como fazem os “organizadores” mas também através das múltiplas interações entre os diferentes atores. Esse enriquecimento conceitual é fundamental para o sucesso da intervenção ergonômica, isto é, para a definição da organização mais adaptada às diferentes atividades e trabalhadores. Desse modo as estratégias devem ser ajustadas a cada contexto.  Ir ao trabalho de carro causa estresse, pois o engarrafamento e a tensão no tráfego é exaustivo. A saída para esse problema é a alternativa da bicicleta eletrônica que além de custo baixo na manutenção e transporte, é sustentável, além de auxiliar na saúde física e ao meio ambiente. Os prejuízos causados pela poluição dos carros e os combustíveis gastos no trânsito lento se resolve com pequenas alternativas de sucesso. Os colaboradores precisam de incentivos, de QVT – Qualidade de vida no trabalho. Ferreira (2015, p. 21) declara que a QVT é um fator indispensável nas organizações: “Sob a ótica das organizações, a QVT é um preceito de gestão organizacional que se expressa por um conjunto de normas, diretrizes e práticas no âmbito das condições, da organização e das relações socioprofissionais de trabalho que visa à promoção do bem-estar individual e coletivo, o desenvolvimento pessoal dos trabalhadores e o exercício da cidadania organizacional nos ambientes de trabalho”. |
| Portanto, a cada expressão sobre ergonomia se aprende que a mesma tem uma história, além de ser promotora de vida para as pessoas. Espera-se que as organizações trabalhem uma nova configuração ampliada com todo esse arcabouço existente, um verdadeiro tesouro escondido e que é preciso ser descoberto e praticado, em vista da segurança e saúde humana.    **CONCLUSÃO**  Mais Ergonomia, mais conforto, mais saúde mais qualidade de vida, mais sustentabilidade, mais QVT (qualidade de vida no trabalho) foi a base de reflexão e do objetivo alcançado desse artigo. A importância da ergonomia está centrada, portanto nos cuidados necessários, de forma integrada, nas organizações.  Problemas de saúde de todos os níveis, decorrentes da falta de prevenção acontecem todos os dias nas empresas. Por isso urge que se instaure um processo novo de novas estratégias e de gestão, em nível sistêmico, no sentido de banir ou diminuir os prejuízos na vida da empresa e dos seus colaboradores.  Diante desta proposição, convém tratar a problemática de forma científica e não apenas de modo improvisado. É necessário, portanto, quebrar os paradigmas e preconceitos que impedem uma gestão ampla que trate a pessoa com mais dignidade, garantindo mais segurança e bem-estar.  **REFERÊNCIAS:** |
|  |

FERREIRA, Aurélio Buarque de Holanda. *Dicionário Aurélio da Língua Portuguesa*. Rio de Janeiro: Porto Editora, 2013. Disponível em:<https://dicionariodoaurelio.com/ergonomia.> Acessos em  28  nov.  2016.

FERREIRA, Mário César. (2015). *Revista Brasileira de Saúde Ocupacional.* Brasília: Editora da Universidade de Brasilia (UNB), 2015, N. 40, p. 21. Disponível em:< [http://www.scielo.br/pdf/rbso/v40n131/0303-7657-rbso-40-131-18.pdf>. Acesso](http://www.scielo.br/pdf/rbso/v40n131/0303-7657-rbso-40-131-18.pdf%3e.%20Acesso) em  28.11. 2016.

GALVES, Jefferson (2010). Disponível em: <<http://www.boasaude.com.br/noticias/8687/maioria-dos-casos-de-dores-nas-costas-e-causada-pela-ma-postura.html>>. Acesso em 29.11.2016.

GRANDEJEAN, Aldo (1986). Disponível em: <<http://www.ocupacional.com.br/ocupacional/a-ergonomia-no-trabalho-e-os-seus-beneficios-para-a-saude-e-o-bem-estar-dos-trabalhadores/>.>. Acessos em  29  nov.  2016.

JACKSON, Marçal. *A participação dos ergonomistas nos projetos organizacionais*. Prod.,  São Paulo ,  v. 9, n. spe, p. 61-70,  dez.  1999 .   *Apud* SALERNO M. (2000a) Análise ergonômica do trabalho e projeto organizacional: uma discussão comparada. *Boletim Técnico da Escola Politécnica da USP*, Departamento de Engenharia de Produção, BT/PRO/047. EDUSP, São Paulo, 1998. Disponível em: <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci\_arttext&pid=S0103-65131999000400004&lng=pt&nrm=iso>.  http://dx.doi.org/10.1590/S0103-65131999000400004>. Acessos em  21  nov.  2016.

**ORSELLI, Osny Telles (2016).** Disponível em: <<http://www.mundoergonomia.com.br/website/conteudo.asp?id_website_categoria_conteudo=6355>>. Acessos em  26  nov.  2016.

SOARES, Marcelo. *Ergonomia: soluções e propostas para um trabalho melhor*.*Prod.* [online]. 2009, vol.19, n.3, pp.00-00. ISSN 0103-6513.  Disponível em: <[http://dx.doi.org/10.1590/S0103-65132009000300001. Disponíve](http://dx.doi.org/10.1590/S0103-65132009000300001.%20Disponíve)l em: <<http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0103-65132009000300001>>. Acesso em 27.11. 2016.