

ARTIGO

Análise da ergonomia associada à melhoria da qualidade de vida do trabalhador na indústria

Renata de Almeida Santos e Francisco de Assis Araújo

Disponível *on-line* em <http://www.machadosobrinho.com.br/revista_online/index.php>

RESUMO: Este trabalho apresenta a ergonomia no intuito de preservar a saúde física e emocional dos trabalhadores, assim como sua satisfação em seu ambiente de trabalho. Na sua elaboração partiu-se das informações publicadas em artigos especializados que defendem a importância da ergonomia no ambiente industrial e para a qualidade de vida do trabalhador nele inserido e da pesquisa aplicada na empresa de laticínios Vigor, município de Lima Duarte, estado de Minas Gerais. Está última, através de entrevistas com os indivíduos inseridos no ambiente de produção e com os respectivos supervisores dos setores, a fim de obter informações sobre a cultura da empresa no que diz respeito à relevância que a mesma concede à ergonomia em suas estratégias. Após análise dos dados, constatou-se a satisfação da maioria dos trabalhadores pesquisados em trabalhar na empresa objeto deste estudo e destacaram o convívio em outros ambientes, além do organizacional o que contribui para o clima organizacional embora algumas questões sobre Ergonomia ainda tenha ficado a desejar em diversos aspectos.

Palavras-chave: Ergonomia, satisfação, trabalho, trabalhador, qualidade de vida, produção.

INTRODUÇÃO

A ergonomia é a disciplina científica que trata das interações entre um sistema e o ser humano visando, além da maior eficiência deste em seu trabalho, seu bem estar no mesmo. Os ergonomistas vêm contribuir para a melhor compatibilização do trabalho às necessidades, habilidades e limitações das pessoas.

O presente trabalho levará em conta aspectos ergonômicos que, aplicados à rotina do trabalhador em seu trabalho, mostrará sua contribuição em forma de resultados econômicos, pessoais, enfim, uma questão de sobrevivência da empresa. Esta estará respaldada numa ferramenta que minimizará ou até mesmo eliminará problemas futuros com os trabalhadores, podendo a empresa contar com sua mão de obra efetiva para o aumento de sua produtividade.

O presente trabalho se faz necessário para que se torne clara a mudança de mentalidade de alguns empresários que ainda não perceberam que o seu colaborador e o ambiente de trabalho são fatores necessários para se obter um clima organizacional favorável a qualquer tipo de produção.

Quando se fala em trabalho, estamos pensando em atividades que ocupam 1/3 do dia de uma pessoa. Portanto, há que se pensar nas condições que tal trabalho se dá. Deve-se preocupar com todo um conjunto de sensações físicas e emocionais envolvidas em cada atividade. Tais sensações, quando constantes negativamente, podem desencadear doenças graves que podem comprometer a integridade da saúde do trabalhador.

Um campo que tem crescido atualmente é o da Ergonomia que vem adequar o trabalho ao homem e, assim, tentar amenizar ou até mesmo eliminar os danos físicos que o trabalhador pode vir a contrair. Ela pode proporcionar um maior conforto ao ambiente de trabalho, o que contribuirá para um benefício físico e emocional e que irá refletir no clima organizacional.

Quando se trata de ambiente ergonomicamente correto, este inspira a criatividade, a fluência de ideias, o melhor convívio social, o que ameniza a competição comum entre os seres humanos, existente principalmente dentro de grupos ou organizações, aumenta a auto-estima, a autoconfiança, a responsabilidade do colaborador, o sentimento de valorização, enfim, são inúmeros os benefícios de se ter o respaldo da Ergonomia.

Para Hall (1977) apud Villarouco e Andreto (2008), o espaço relaciona-se intimamente com os sentidos do homem, que se encontram, por sua vez, em íntima transação com o ambiente. Além disso, essa ferramenta é fundamental ao crescimento da produtividade. Para Santos *et al.* (1997) apud Villarouco e Andreto (2008) a produtividade não deve ser vista como um fator de desempenho econômico limitado a uma empresa, pois sua abrangência extrapola os limites da organização no momento em que sua queda pode gerar dificuldades sociais, refletidas pelos baixos salários e falta de investimentos para criar novos empregos ou melhoras na qualidade de vida da população.

O presente trabalho teve como metodologia o caráter exploratório, e adota as informações publicadas em artigos especializados que defendem a importância da Ergonomia no ambiente industrial e para a qualidade de vida do trabalhador nele inserido. Usa também de pesquisa bibliográfica e de campo.

Já a pesquisa aplicada foi realizada na empresa de laticínios Vigor LTDA, unidade Lima Duarte, através de observações, entrevistas e questionários presenciais com indivíduos inseridos no ambiente de produção (chão de fábrica) e com 5 supervisores dos respectivos setores. Foi realizada durante 2 dias, no mês de outubro, a fim de obter informações sobre a cultura da empresa no que diz respeito à relevância que a mesma concede à Ergonomia em suas estratégias.

A questão a ser pesquisada tenta entender de que forma a Ergonomia pode vir a contribuir na empresa, objeto deste estudo, para que o trabalhador produza mais e possa se sentir satisfeito em seu trabalho diário.

O principal objetivo será apresentar a Ergonomia como uma aliada para o trabalho do trabalhador no intuito de preservar sua saúde física e emocional assim como sua satisfação em seu ambiente de trabalho. Buscou analisar alguns ambientes da organização e o clima organizacional e verificar como se dispõem os espaços físicos em alguns postos de trabalho.

METODOLOGIAS APLICADAS

A pesquisa aplicada foi realizada na empresa de laticínios Vigor Alimentos LTDA, unidade Lima Duarte. A Vigor alimentos, divisão de lácteos do grupo JBS Friboi, controla marcas de renome como Poços de Caldas, Danúbio, Leco, Vigor e Faixa Azul. A empresa comprou a totalidade das cotas da Laticínios MB, tradicional empresa mineira fundada em 1972, situada na cidade de Lima Duarte, dona da marca JONG, referência na produção de queijos especiais que emprega cerca de 130 funcionários diretos. Com esta aquisição no ano de 2012, a Vigor visa reforçar sua presença principalmente no Nordeste, onde a marca Mineira é muito forte. A MB processa entre 60 e 90 mil litros de leite/dia.

Nesta pesquisa foram feitas observações no espaço da produção, entrevistas com os supervisores da produção e aplicados questionários presenciais com os colaboradores da produção (chão de fábrica).

Foram realizadas em 1 (um) dia, no mês de outubro, 4 entrevistas sendo uma com cada supervisor. Nestas entrevistas, o foco foi obter informações sobre a cultura da empresa no que diz respeito à relevância que a mesma concede à Ergonomia em suas estratégias. Neste mesmo dia, foram entregues 12 questionários a serem respondidos pelos funcionários da produção. E destes, 10 foram recebidos no final do expediente.

Foi observado nesta pesquisa de campo que os colaboradores trabalham em condições adversas tais como as diferenças de temperaturas, pois existem locais na fabricação com temperatura ambiente, mas também transitam em câmaras frias; trabalham esforçando-se fisicamente, principalmente com os braços para alcançar alturas acima de suas cabeças; dobram seus troncos num ângulo de noventa graus na etapa do corte das massas de queijos; precisam

subir em tábuas para armazenarem os produtos, enfim, precisam se submeter a condições que inadequadas de trabalho.

Além disso, observa-se o trabalho com esforços repetitivos nas etapas de fabricação dos produtos, armazenagem, cuidados com manutenção dos mesmos e embalagem.

Relativamente ao ambiente de trabalho, abordando a questão social do mesmo, observa-se um clima respeitoso e, ao mesmo tempo, descontraído entre os funcionários, devido à proximidade entre eles pelo fato de se tratar de uma cidade pequena onde todos costumam interagir também fora da empresa.

Já o questionário continha trinta e cinco perguntas abordando questões físicas, sociais e organizacionais. Vale ressaltar que a amostra trabalhada, 10 questionários, representa dez por cento do total de trabalhadores diretos da empresa, que foram selecionados aleatoriamente de setores distintos (fabricação, secagem, maturação e embalagem), porém todos pertencentes ao chão de fábrica.

Foram também realizadas entrevistas com os responsáveis pelos setores da fabricação, e o que relataram foi o fato da necessidade de altos investimentos para adequarem alguns de seus processos aos trabalhadores, como reza a Ergonomia.

Relataram também o alto índice de absenteísmo devido às longas jornadas de trabalho, em alguns períodos do ano, quando a demanda da produção aumenta.

Os supervisores dos setores também têm grande desgaste devido às viagens que realizam em prol do benchmarking entre as unidades da empresa que se localizam em outras cidades.

Ao fim de cada mês, faz-se também um balanço da produção, isto é, um fechamento de produção/armazenagem/expedição a fim de prestar contas aos gerentes e supervisores das unidades principais, o que também desgasta e concentra maiores esforços, pois eles têm prazos curtos a cumprir nessas atividades.

DISCUSSÕES

O PAPEL DA ERGONOMIA NA SAÚDE DO TRABALHADOR

Uma nova mentalidade industrial chama atenção para a diferenciação no mercado quando se investe em capacitação de pessoas, e lhes oferece uma condição de trabalho melhor adequada para que se produza mais e que se tenha como retorno um aumento da lucratividade. Com a adequação do trabalho ao trabalhador, os custos tendem a diminuir implicando em melhores resultados financeiros para a empresa, em melhor reputação desta no mercado e em satisfação de seu colaborador.

Para Prates (2007, p.81)

(...) dois dos grandes desafios vivenciados pelas empresas na atualidade são: à necessidade de manter uma força de trabalho saudável, motivada e preparada para a extrema competição atualmente existente e capacitar a empresa a responder à demanda de seus funcionários em relação a uma melhor qualidade de vida. O grande capital da empresa é representado por pessoas capazes, aptas, sadias, equilibradas, criativas, íntegras e motivadas.

Já para Marassia (2000), o Brasil tem uma realidade gerencial que não compreende por completo a qualidade de vida no trabalho. Há um desconhecimento nas ações por parte dos gestores que ignoram a qualidade de vida no trabalho nas políticas e processos das empresas ou reparação de aspectos humanos e ambientais que neutralizam riscos na condição do trabalho.

Portanto, as empresas que apostam no desenvolvimento de seu colaborador nos aspectos físico, emocional e intelectual têm obtido resultados positivos em seus processos produtivos assim como em seu clima organizacional.

OS AMBIENTES DA ORGANIZAÇÃO E O CLIMA ORGANIZACIONAL

O olhar ergonômico numa organização está voltado para antecipar as soluções para problemas que, hoje em dia, devem ser solucionados já na concepção de um projeto.

Os trabalhadores podem produzir mais e com maior qualidade e criatividade quando cercados de um cenário que vem lhes favorecer em vários aspectos como saúde, emoção, seu lado profissional e cultural.

Alguns fatores componentes de uma análise ergonômica devem ser analisados. Tais fatores dizem respeito ao ambiente e, têm interferência no clima organizacional. Segundo Villarouco e Andreto (2005), são eles: aspectos lumínico, térmico, acústico, acessibilidade, dimensionamento, materiais, revestimentos, acabamentos entre outros. Os citados aspectos interferem no comportamento do trabalhador, fazendo com que o mesmo responda com mais ou menos presteza às atividades que lhes são designadas. Quando esses aspectos apresentam-se em desequilíbrio num ambiente, podem fazer com que o trabalhador sintam-se indisposto, sonolento, em estado de fadiga, enfim, inibem e alteram as respostas deste às atividades ou tiram-lhes a força e o entusiasmo com os benefícios de um trabalho que pode lhe trazer resultados positivos em sua carreira profissional.

Daí a importância da união harmônica e do equilíbrio entre esses vários aspectos para que o trabalhador possa executar seu trabalho com maior rendimento possível, e que isso possa se refletir em resultados positivos também à empresa.

Segundo Balbinotti (2013), *apud* Martin (1998, p. 88), as equipes de projeto devem se preocupar em introduzir o mais cedo possível no mesmo os usuários do sistema. Tal previsão vai contribuir para que tudo seja executado em prol do profissional que irá dedicar seu tempo naquele meio cuja adequação poderá ser a melhor possível, visando os benefícios já citados. Além disso, a Engenharia Simultânea, na qual diversos profissionais integram produto e processo produtivo, poderá adequar esse sistema da melhor forma ao trabalhador conseguindo projetar junto a tudo isso o ambiente ergonomicamente pensado.

A ERGONOMIA E OS POSTOS DE TRABALHO

A Ergonomia, como ciência que é, estuda a adequação do trabalho ao homem e não o contrário. Como ciência, estuda o trabalho, as atividades que o homem irá executar assim como todas as características deste trabalho a fim de avaliar e propor as melhores condições deste trabalhador e tendo como objetivo o desempenho das suas funções.

E, com o advento das tecnologias, a robótica dentre outras, o ambiente deve cada vez mais proteger o ser humano, pois este deverá transitar entre equipamentos, máquinas, robôs e, assim, preservar sua segurança frente à automação. O ser humano agora passa a controlar e supervisionar essas tecnologias e, portanto, deverá fazê-lo de forma íntegra, segura e correta para que nenhum risco o impeça de executar sua tarefa de tamanha responsabilidade e valor.

Para Villarouco (2005), há necessidade de se criar situações em laboratórios onde se dispõem os materiais em diversos arranjos e submetem-se tarefas em diversas situações a fim de escolher e julgar e assim decidir as melhores formas de se trabalhar e onde se trabalhar, isto é, em que tipo de ambiente. Neste laboratório, observa-se medições, economia de movimentos, posturas adequadas, o que fazer, como e quando fazer. Após estas ações, busca-se tomar decisões baseando-se em situações de experimentação e desta forma, escolhem-se as metodologias.

Os modelos que habitualmente são utilizados nas intervenções ergonômicas buscam estabelecer uma relação entre a atividade e a multiplicidade de fatores que a determina, ou seja, procuram integrar a atividade com estes fatores. Levam em conta, dentre esses fatores, aspectos físicos do ambiente e os humanos para acharem o equilíbrio entre eles. Segundo Perrow (1967) sociólogo americano, é muito importante considerar as variações dos indivíduos no trabalho e o próprio trabalho nas contingências das organizações. Devem-se considerar tais fatores já na concepção do projeto industrial / organizacional.

Algumas considerações serão feitas para que se possa fazer comparações e avaliações mediante os dados coletados e analisados da pesquisa de campo. A exemplo disso cita-se o conceitos de qualidade de vida, qualidade de vida no trabalho e produtividade em qualidade e em quantidade.

Então, vem:

- ⁱQualidade de Vida;
- ⁱⁱQualidade de Vida no trabalho;
- ⁱⁱⁱProdutividade em quantidade;
- ^{iv}Produtividade com qualidade.

Ainda na busca de informações a respeito da Ergonomia e suas vantagens para o trabalhador em muitos aspectos, pode-se ressaltar a Norma Regulamentadora de número 17, a NR 17, de publicação na Portaria GM n.º 3.214, de 08 de junho de 1978. Esta Norma Regulamentadora também preza por adaptações das condições de trabalho ao homem ou ao trabalhador em geral, visando proporcionar maior conforto, segurança e eficiência em suas atividades.

A NR 17 dita parâmetros a serem seguidos relativos, por exemplo, ao mobiliário dos postos de trabalho, aos equipamentos do mesmo, às questões ambientais de trabalho, à organização do trabalho para que não desrespeite ao menos os horários de descanso dos trabalhadores, à capacitação de cada trabalhador para o desempenho proporcional à atividade, às condições de conforto, aos programas de saúde ocupacional e prevenção contra riscos do ambiente de trabalho, além de tratar também de pessoas com deficiência.

Esta norma determina medidas que ajudam às empresas a se adequarem a uma forma ao menos de busca da harmonia entre homem / trabalho. Dá as coordenadas a fim de não deixar que sejam prejudicadas as condições dignas de trabalho a que o homem tem direito em sua rotina diária. Prevê posições do corpo para o trabalho, questões de iluminação, temperatura, umidade e velocidade do ar, nível de ruído, compatibilidade entre local e tipo de trabalho a ser executado, enfim, a NR 17 estabelece as condições ideais às atividades a serem realizadas.

Contudo, observa-se a importância da Ergonomia como ciência na busca de ideais condições de trabalho que minimizem, ou até mesmo eliminem os riscos à saúde geral do trabalhador. Ela ajuda a proporcionar harmonia diante de tantas responsabilidades e cobranças a que o trabalhador é submetido em sua vida.

RESULTADOS

O questionário trabalhado foi estruturado contendo 35 questões fechadas e foram agrupadas nos aspectos da saúde física, aspecto social e organizacional.

TABELA 1 - ASPECTOS DA SAÚDE FÍSICA	
DADOS (%)	ÍTEM OBSERVADOS
50%	<ul style="list-style-type: none"> • avalia que problemas com sono não prejudicam no trabalho
60%	<ul style="list-style-type: none"> • não se incomoda com os ruídos do ambiente de trabalho • não convivem com dores
70%	<ul style="list-style-type: none"> • não se sente desconfortável transitando em ambientes com variações repentinas de temperatura
80%	<ul style="list-style-type: none"> • considera seu sono satisfatório para mais um dia de trabalho
100%	<ul style="list-style-type: none"> • nunca esteve impossibilitado de trabalhar por problemas de saúde causados pelas tarefas executadas • afirma ter suas necessidades fisiológicas satisfeitas
TABELA 2 - ASPECTOS SOCIAIS	

DADOS (%)	ITENS OBSERVADOS
60%	<ul style="list-style-type: none"> • sua família avalia de forma satisfatória seu trabalho
80%	<ul style="list-style-type: none"> • sente orgulho pela profissão • é satisfeito com o espírito de camaradagem no trabalho
90%	<ul style="list-style-type: none"> • se diz muito confortável no ambiente de trabalho • é satisfeito com sua liberdade de expressão no seu trabalho • possui orgulho da organização para a qual trabalha
100%	<ul style="list-style-type: none"> • afirma satisfação ao final do dia de trabalho • sente igualdade de tratamento entre os funcionários

TABELA 3 - ASPECTOS ORGANIZACIONAIS	
DADOS (%)	ITENS OBSERVADOS
0%	<ul style="list-style-type: none"> • recebeu informações sobre DORT por parte da empresa
40%	<ul style="list-style-type: none"> • não recebeu nenhum treinamento específico sobre doenças do trabalho
50%	<ul style="list-style-type: none"> • recebeu informações pela empresa para evitar LER
70%	<ul style="list-style-type: none"> • acha normal o grau de cobrança do trabalho • acredita na melhora da qualidade e eficiência dos serviços com uma melhor organização do ambiente e do trabalhador frente a sua atividade • sente-se realizado com o trabalho que faz
80%	<ul style="list-style-type: none"> • acha que paradas para alongamentos de tempos em tempos previnem problemas de saúde • sente sobrecarga de atividades quando da falta de algum outro companheiro • é satisfeito com a relação superior / subordinado • sente-se respeitado por colegas e superiores • sente-se com liberdade de criar ideias no trabalho • satisfeito com treinamentos realizados pela empresa
90%	<ul style="list-style-type: none"> • sente-se motivado no trabalho • é feliz com sua qualidade de vida no trabalho
100%	<ul style="list-style-type: none"> • é satisfeito com a iluminação do ambiente • é conscientizado do perigo do trabalho com produtos químicos • tem bom nível de participação nas decisões da empresa • satisfeito com suas responsabilidades no trabalho • gosta de sua rotina de trabalho

Os resultados demonstram que, a maioria dos trabalhadores desta empresa, encontra-se satisfeita no que tange os aspectos abordados. Ambiente social e organizacional, assim como saúde no trabalho, estão em condições aprovadas pelos trabalhadores. Isso mostra a harmonia existente entre homem / trabalho e está de acordo com os princípios da Ergonomia, do clima organizacional, da sociabilidade e da saúde e, desta forma, estão, portanto, preservados nesta empresa, o que facilitará seu desempenho para resultados.

CONCLUSÃO

Muitos autores defendem a importância e fundamentação da Ergonomia como ciência e ferramenta que preserva o bom desempenho do ofício do trabalhador. Defendem os benefícios adquiridos quando da implementação de, se não todas, algumas pequenas mudanças no ambiente de trabalho. Tais mudanças trazem consigo benefícios à saúde física dos colaboradores, ao ambiente social e reflete-se ainda no clima organizacional. São capazes de gerar bons fluidos, e estes refletir-se-ão no desempenho dos trabalhadores, na produtividade dos mesmos, no aumento de lucro da empresa e, enfim, em sua imagem positiva no mercado.

Mediante semelhantes ideias e defesas do assunto por parte de diferentes autores, pode-se conferir tais benefícios quando da atenção à Ergonomia na empresa. Porém, de acordo com a prática pesquisada in loco, com a observação de como funcionam as atividades e de como se comportam os trabalhadores frente a seus deveres, pode-se dizer que, na empresa avaliada, falta muito o que aprimorar relativamente, por exemplo, a equipamentos mais confortáveis e fisicamente mais adequados ao trabalho humano. Homens trabalham esforçando-se fisicamente por consideráveis quantidades de tempo e repetidas vezes cumprindo, assim, os requisitos para os riscos à saúde.

Porém, após análise do questionário respondido por estes trabalhadores, de chão de fábrica, idades diversificadas, mas jovens, bem poucos na terceira idade, constatou-se a satisfação da maioria por trabalhar nesta empresa. A maioria respondeu estar feliz e satisfeita com suas responsabilidades, com o respeito entre colegas e chefes, com a sociabilidade dentro da empresa, com sua saúde e com o clima organizacional.

Logo, pode-se concluir que, neste ambiente, talvez seja mais importante e relevante o bom convívio social entre os trabalhadores, por tratar-se de uma cidade pequena e onde muitos funcionários têm parentesco.

Por outro lado, é de ressaltar e alertar a esses trabalhadores, jovens em sua maioria, a gravidade dos riscos que correm. Esforçam-se fisicamente sem medida, dia após dia, o que pode acarretar sérios problemas de saúde aos mesmos ao longo do tempo. Tal assunto, hoje não os preocupa, mas poderá fazê-los afastarem-se de seus trabalhos por uma lesão silenciosa e lenta ou repentina.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- BALBINOTTI, G. C. *apud* MARTIN 1998. O Gerenciamento dos aspectos humanos nas atividades de projetos de processo produtivo na indústria automotiva: princípios com abordagem sociotécnica e ergonômica. Disponível em: <<https://repositorio.ufsc.br/handle/123456789/107209>> Data de acesso: 21/03/2014
- HALL, 1977, *apud* VILLAROUCO, V.; ANDRETO, L. F. M. Avaliando desempenho de espaços de trabalho sob o enfoque da ergonomia do ambiente construído. **Produção**, v. 18, n. 3, p. 523-539, 2008.
- MARASSIA, 2000. Reflexão sobre o uso da ergonomia aliado à tecnologia: Propulsores do aumento da produtividade e da qualidade de vida no trabalho. **RACRE - Revista de Administração**, Esp. Sto. do Pinhal - SP, v. 07, n. 11, jan./dez.2007.
- PERROW (1967). Reestruturação Produtiva e Variabilidade do Trabalho: Uma abordagem da Ergonomia. **Psicologia: Teoria e Pesquisa** Jan-Abr 2000, Vol. 16 n. 1, pp. 049-054.
- PRATES, G. A. Reflexão sobre o uso da ergonomia aliado à tecnologia: Propulsores do aumento da produtividade e da qualidade de vida no trabalho. **RACRE - Revista de Administração**, Esp. Sto. do Pinhal - SP, v. 07, n. 11, jan./dez.2007.
- SANTOS, *et al.*, 1997, *apud* VILLAROUCO, V.; ANDRETO, L. F. M. Avaliando desempenho de espaços de trabalho sob o enfoque da ergonomia do ambiente construído. **Produção**, v. 18, n. 3, p. 523-539, 2008.
- VILLAROUCO, V. e ANDRETO, L. F. M. Avaliando desempenho de espaços de trabalho sob o enfoque da ergonomia do ambiente construído. **Produção**, v. 18, n. 3, p. 523-539, 2008.

ⁱ é o método utilizado para medir as condições de vida de um ser humano. Envolve o bem espiritual, físico, mental, psicológico e emocional, além de relacionamentos sociais, como família e amigos e também a saúde, educação, poder de compra, habitação, saneamento básico e outras circunstâncias da vida. Não deve ser confundida com padrão de vida, uma medida que quantifica a qualidade e quantidade de bens e serviços disponíveis.

ⁱⁱ Para Walton (1973), o termo QVT frequentemente é usado para descrever valores humanos e ambientais que foram deixados de lado pelas sociedades industriais em favor dos avanços tecnológicos, da produtividade e do crescimento econômico.

Nadler e Lawler (1983) consideram a QVT como uma forma de melhoria do ambiente de trabalho, no sentido de alcançar maior produtividade e satisfação.

Huse e Cummings (1985) definem a QVT como um meio de se pensar acerca de pessoas, trabalho e organização. Nesse enfoque, seriam considerados dois aspectos distintos: de um lado a preocupação com o bem estar do trabalhador e a eficácia organizacional; do outro, a promoção da participação dos trabalhadores nos problemas e nas decisões de trabalho.

Guest (1979) conceitua a QVT como um processo pelo qual uma organização tenta revelar o potencial criativo de seu pessoal, envolvendo-o em decisões que o afetam em seu trabalho. Visão corroborada por Huse e Cummings (1985) que, além dos aspectos de bem-estar do trabalhador e eficiência organizacional, enfatizam no conceito da QVT, a participação dos trabalhadores nas decisões e nos problemas do trabalho.

Fernandes (1996) define como uma gestão dinâmica e contingencial de fatores físicos, tecnológicos e sócio psicológicos que afetam a cultura e renovam o clima organizacional, refletindo-se no bem estar do trabalhador e na produtividade das empresas.

ⁱⁱⁱ é basicamente definida como a relação entre a produção e os fatores de produção utilizados. A produção é definida como os bens produzidos (quantidade de produtos produzidos). Os fatores de produção são definidos como sejam pessoas, máquinas, materiais e outros. Quanto maior for a relação entre a quantidade produzida por fatores utilizados maior é a produtividade.

^{iv} produtividade é igual a RESULTADOS/INSUMOS, pois assim os resultados também estão levando em conta a qualidade do que é produzido. De maneira geral, os domínios de especialização da ergonomia segundo Lida (2005, p. 3) são:

Ergonomia física - está relacionada com as características da anatomia humana, antropometria, fisiologia e biomecânica em sua relação a atividade física. Os tópicos relevantes incluem o estudo da postura no trabalho, manuseio de materiais, movimentos repetitivos, distúrbios músculo-esqueléticos relacionados ao trabalho, projeto de posto de trabalho, segurança e saúde.

Ergonomia cognitiva - refere-se aos processos mentais, tais como percepção, memória, raciocínio e resposta motora conforme afetem as interações entre seres humanos e outros elementos de um sistema. Os tópicos relevantes incluem o estudo da carga mental de trabalho, tomada de decisão, desempenho especializado, interação homem computador, stress e treinamento conforme esses se relacionem a projetos envolvendo seres humanos e sistemas.

Ergonomia organizacional - concerne à otimização dos sistemas sócio técnicos, incluindo suas estruturas organizacionais, políticas e de processos. Os tópicos relevantes incluem comunicações, gerenciamento de recursos de tripulações (CRM - domínio aeronáutico), projeto de trabalho, organização temporal do trabalho, trabalho em grupo, projeto participativo, novos paradigmas do trabalho, trabalho cooperativo, cultura organizacional, organizações em rede, tele trabalho e gestão da qualidade.