

## ANÁLISE ERGONÔMICA DO TRABALHO COMO FATOR MOTIVACIONAL NO AMBIENTE DE TRABALHO: Um Estudo de Revisão

Daniel Carvalho Moreira Melo  
Faculdade de Administração e Negócios de Sergipe – FANESE  
E-mail: dan1el.c@live.com

Diego Fabrício Rodrigues Andrade  
Faculdade de Administração e Negócios de Sergipe – FANESE  
E-mail: diego.fanese.sta@gmail.com

Jéssica Nascimento Santos  
Faculdade de Administração e Negócios de Sergipe - FANESE  
E-mail: jessyca-ns@hotmail.com

Patrícia Tatiane dos Santos Limeira  
Faculdade de Administração e Negócios de Sergipe – FANESE  
E-mail: patriciapopshowaracaju@outlook.com

**Divisão Temas Transversais e Interdisciplinares – TRA1 – Gestão, Saúde e Ambiente.**

### RESUMO

No presente estudo, executamos uma análise do conceito de ergonomia no trabalho a fim de demonstrar como ele pode contribuir para a motivação dos colaboradores. Para isso, valemos de uma revisão bibliográfica de 48 estudos desenvolvidos nos últimos 5 anos, selecionados por meio do Google Acadêmico, Spell, periódicos da capes, SCIELO e BDTD. Concluimos que a ergonomia procura adaptar o ser humano a quaisquer eventualidades dentro do campo da ciência, conscientizando e motivando os colaboradores a desempenharem bem suas atividades sem gerar danos a sua saúde, o que é importante tanto para o funcionário quanto para o empregador.

**Palavras-chave:** Análise Ergonômica do Trabalho. Ergonomia. Fatores Motivacionais. Motivação.

### ABSTRACT

In this study, we performed an analysis of the concept of ergonomics at work in order to demonstrate how it can contribute to employee motivation. In order to achieve our goal, we made a bibliographic review of 48 studies developed in the last 5 years, selected through Google Scholar, Spell, periódicos da capes, SCIELO and BDTD. We conclude that ergonomics seeks to adapt the human being to any eventualities within the field of science, raising awareness and motivating employees to perform their activities well without causing damage to their health, which is important for both the employee and the employer.

**Key-words:** Ergonomic Analysis of Work. Ergonomics. Motivational Factors. Motivation.

## INTRODUÇÃO

Inicialmente, compreende-se a ergonomia como provedora de desenvolvimento humano. Ela visa a saúde, o bem-estar e a integridade física do colaborador. Do ponto de vista da segurança, a NR 17, conforme item 17.1, estabelece parâmetros que permitem a adaptação das condições de trabalho às características psicofisiológicas dos trabalhadores, de modo a proporcionar um máximo conforto, segurança e desempenho eficiente. (AMADIO *et al.*, 2013).

Segundo Iida (2016, p. 3), “a ergonomia estuda diversos fatores que influenciam o desempenho do sistema produtivo, como também busca reduzir as consequências nocivas sobre o trabalhador durante a sua interação com esse sistema”.

“A motivação acontece quando uma pessoa é estimulada a atingir um objetivo e/ou comportar-se de determinada maneira” (PERRYER *et al.*, 2016, p. 16). No ambiente de trabalho, os funcionários são constantemente motivados a serem criativos, acabam se engajando ativamente no comportamento de reconhecimento (LEE; MAZZEI; KIM, 2018).

Tomando como base a contextualização acima, objetivamos responder ao seguinte questionamento: como a análise ergonômica pode contribuir para a motivação dos colaboradores? Este trabalho justifica-se pela necessidade de se aprofundar e entender mais sobre essa temática de grande importância tanto para o funcionário quanto para o empregador. Para executar o que propomos, realizamos uma revisão bibliográfica de 48 estudos sobre ergonomia, motivação, tipos de motivação, fatores motivacionais e análise ergonômica do trabalho executados nos últimos 5 anos, localizados por meio das plataformas Google Acadêmico, Spell, periódicos capes, SCIELO e BDTD.

Este texto está assim organizado: na próxima seção, apresentamos os conceitos de ergonomia, motivação, tipos de motivação e fatores motivacionais. Depois, descrevemos o método para a execução da presente revisão bibliográfica. Por fim, expomos nossas considerações finais.

## 2 DESENVOLVIMENTO

### 2.1 CONCEITUANDO A ERGONOMIA

Ergonomia deriva do grego *Ergon* (trabalho) e *nomós* (normas, regras, leis), o que significa uma adaptação do trabalho ao homem para que este, através de dispositivos, equipamentos e ferramentas, possa executar seu ofício com maior conforto, eficiência e segurança (SALIBA *et al.*, 2016). Partindo desse pressuposto, Camisassa (2015, p. 8) assume que o objetivo da NR 17 é estabelecer parâmetros que permitam a adaptação do ambiente de trabalho às condições psicofisiológicas do homem. Em outra visão, conforme análise conceitual da *International Ergonomics Association*:

A Ergonomia é o estudo do relacionamento entre o ser humano e o seu trabalho, equipamento e ambiente, e particularmente a aplicação dos conhecimentos de anatomia, fisiologia e psicologia na solução dos problemas surgidos desse relacionamento. (IEA, 2016, p. 21).

A ergonomia serve para relacionar o ser humano com seu ambiente de trabalho, adaptando-o para quaisquer circunstâncias que sejam passíveis de solução e que venham a surgir futuramente. Nesse sentido,

A Ergonomia 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 potencializar o bem-estar humano e o desempenho global do sistema (KIM, 2016; ABERGO, 2014).

De acordo com Varella (2015, p. 11), A ergonomia estuda aspectos, como por exemplo aspectos, como por exemplo, a postura e os movimentos corporais, fatores ambientais, informações captadas pela visão, audição e outros sentidos, a relação entre mostradores e controles, bem como cargos e tarefas. Para Iida e Buarque (2016, p. 12), a ergonomia organizacional corresponde “à otimização dos sistemas sócio técnicos, abrangendo as estruturas organizacionais, políticas e processos de gestão”. Na mesma direção, Silva (2017, p. 15) aponta que a ergonomia organizacional estuda as normas, a estrutura e verifica melhores soluções para se realizar o trabalho. Em suma, a ergonomia é uma ciência que se aplica ao projeto de tarefas máquinas e equipamentos com o objetivo de melhorar a qualidade de vida, conforto, saúde e eficiência do trabalho do profissional. (DE OLIVEIRA e FERREIRA, 2017).

## **2.2 ANÁLISE ERGONÔMICA DO TRABALHO – AET**

A análise ergonômica do trabalho envolve o ambiente organizacional como um todo, em diferentes aspectos, de forma que de modo a adequar as funções aos trabalhadores que as executarão, sem gerar riscos de acidentes ou algum tipo de dano à saúde. Em outra visão, a Análise Ergonômica do Trabalho trata-se de uma sistemática que busca conduzir e orientar modificações para melhorar as condições de trabalho sobre os pontos críticos evidenciados (FERREIRA, 2015, p. 6). Em contrapartida, para Ferreira (2015, p. 3), o método mais clássico é a Análise Ergonômica do Trabalho (AET), que se consolidou no campo das ciências do trabalho como um instrumento eficaz para operacionalizar a compreensão do trabalho e sua transformação.

Baseando-se na contextualização sobre Análise Ergonômica do Trabalho (AET), Orselly (2017, p. 3) explica que

O estudo da Análise Ergonômica do Trabalho (AET) tem como seu principal objetivo fazer o rastreamento, observações, avaliações e análises de profissionais em seus reais postos de trabalho, examinando as relações existentes entre demandas de doenças, acidentes e produtividade com as condições de trabalho, com as interfaces, com os sistemas e com a organização do trabalho.

Másculo e Vidal (2013, p. 26) dizem que “a aet é um conjunto estruturado e inter-complementar de análises centradas e sistemáticas sobre determinadas tarefas desempenhadas por trabalhadores em empresas”. De certo modo, a AET informa que as tarefas devem ser detalhadas de maneira simples para que os trabalhadores possam exercê-las continuamente sem que interfiram em seu desempenho.

Segundo o Núcleo Health & Care (2017, p. 34) “a análise ergonômica do trabalho possibilita rastrear, identificar, observar e avaliar corretamente as funções e objetos utilizados por todo profissional em seu local de trabalho”. Assim, a análise ergonômica corrige o profissional, em todos os aspectos, no exercer de suas funções no ambiente de trabalho.

## **2.3 MOTIVAÇÃO ORGANIZACIONAL**

A motivação adequa-se conforme o comportamento de cada indivíduo, seja pessoal ou organizacional. Gondim e Silva (2014, p. 7) explicam que “a palavra vem do latim *motivus*, que significa algo que faz alguém agir, isso significa ainda mais em sua essência, um

motivo ou razão para fazer algo com entusiasmo”. Ademais, em se tratando de motivação, fica evidente que, ao abordar a motivação no trabalho, este fenômeno prende-se no entusiasmar e incentivar o colaborador de grande potencial a integrar-se no espírito da organização, a desempenhar as funções com eficiência e a manter os níveis de motivação elevados. (SILVA; KAULFUSS, 2015).

Segundo Castro (2015, p. 89),

A motivação é a ação ou o efeito de motivar; é a geração de causas, motivos, sentidos ou razões para que uma pessoa seja mais feliz e efetiva em suas relações. É o processo que gera estímulos e interesses para a vida das pessoas e estimula comportamentos e ações. É o mecanismo que justifica, explica, estimula, caracteriza e antecipa fatos. É um determinado conjunto de motivos que gera um consequente conjunto de ações.

A motivação trabalha o comportamento e ações de qualquer pessoa. Além disso, os estímulos agem de forma conjunta e modificam a antecipação dos fatos. Tamayo *et al.* (2015, p. 16) afirma que

Metaforicamente, motivação localiza-se precisamente entre os interesses da organização e os interesses do colaborador, quer isto dizer, local onde ambos expõem os seus interesses/exigências, quer seja de uma forma implícita ou explícita (TAMAYO *et al.*, 2015). Não é na sua plenitude um aspeto completamente congruente e harmonioso, podendo originar conflitos dentro do grupo (TAMAYO *et al.*, 2015).

Lemos (2015, p. 53) frisa que

A motivação será aquilo que nos conduz a uma participação ativa, de forma dinâmica, sendo múltiplos os fatores que a influenciam, nomeadamente impulsos, carências, convicções, expectativas, receios, objetivos e interesses.

Em suma, a motivação é influenciada fortemente por impulsos que são direcionados aos indivíduos para que eles consigam seus propósitos. Assim sendo, a motivação faz com que as pessoas participem ativamente sobre suas ações, conforme objetivos e interesses. Ribeiro e Oliveira (2016) defendem que a motivação no ambiente público é uma ferramenta estratégica e observam que as pessoas podem se tornar gradativamente mais produtivas quando se sentem motivadas pelo trabalho realizado.

Motivação foi definida por Botvinick e Braver (2015, p. 3) como a predisposição do indivíduo quanto ao recebimento de recompensas extrínsecas e intrínsecas advindas do seu comportamento e conhecimento sobre o que deve ser realizado para alcançar determinados objetivos. Para Alves (2017, p. 163), a motivação está relacionada a diversas formas comportamentais. Neste caso, elas “possuem interesses diversos, logo não se movem em direção a um objetivo ou não fazem as mesmas coisas pelas mesmas razões” em contradição a opinião acima, Alves (2017, p. 163) propõe que “a motivação seja uma cadeia de eventos baseada no desejo de reduzir um estado interno de desequilíbrio, tendo como base a crença de que certas ações deveriam servir a esse propósito”.

Segundo Davoglio e Santos (2017, p. 203), explanam que “a motivação autodeterminada em relação à docência está positivamente relacionada aos sentimentos de realização pessoal e negativamente associada à falta de energia, cansaço e esgotamento nas atividades docentes”.



### 2.3.1 Tipos de Motivação

No que se refere à motivação extrínseca, Guimarães (2009) esclarece que é a motivação voltada para a obtenção de recompensas, sejam elas materiais, sociais ou de reconhecimento. As pessoas são motivadas a fazerem algo que gostem ou não, independentemente das atividades que exerçam, porém necessitam de reconhecimento para finalizar aquilo que está sendo bem executado.

A motivação intrínseca é definida como a propensão a fazer uma atividade para sua própria satisfação interna, ao invés de fazer em virtude de alguma consequência externa, pressões ou recompensas. Quando alguém é intrinsecamente motivado, age por prazer ou desafio (RYAN; DECI, 2017). O indivíduo é movido pelo seu “eu” interior. Sente-se disposto a realizar quaisquer atividades em virtude de reconhecimento próprio.

Martinelli e Batholomeu (2001, p. 8) apontam que a motivação intrínseca é uma ação que não necessita de fatores externos para a busca de novidades e realização de desafios, ao passo que a motivação extrínseca é uma ação em resposta a algo externo, uma espécie de obtenção de recompensas. Em complemento a esta visão, Sobral (2003, p. 8) afirma que a motivação intrínseca é algo inerente ao interesse e prazer da ação individual, em contraponto a este fator, a motivação extrínseca é uma motivação por consequência ou desfecho de uma ação propriamente dita.

“A motivação extrínseca pode ser definida pela influência do comportamento de uma pessoa por fatores externos, isto é, em troca de recompensas ou para evitar punições” (KALAT, 2011, p. 3). A motivação intrínseca, como por exemplo a leitura de um livro, realizada por vontade própria de uma pessoa, em que a recompensa é a própria leitura (KALAT, 2011, p. 3). Dessa forma, ressalta-se que a motivação extrínseca necessita de apoio externo, ou seja, pessoas de fora da organização.

Em outro segmento esses conceitos são trabalhados da seguinte forma: para Gagné & Deci (2005, p. 331) a motivação intrínseca envolve as pessoas na execução de uma atividade que consideram interessante e por meio da qual conseguem obter satisfação espontânea na sua realização, ao passo que a motivação extrínseca exige a existência de outras recompensas (tangíveis ou verbais) na realização da atividade. Na motivação intrínseca a satisfação espontânea advém de tudo aquilo que é bem executado pelo indivíduo. Em relação à motivação extrínseca são necessários incentivos que ajudem as pessoas a se concentrarem mais nas suas tarefas.

Faz-se necessário abordar que a motivação intrínseca é a motivação que é avivada pela satisfação pessoal, interesse ou prazer. Ela serve como base de sustentação às atividades através das satisfações espontâneas próprias do indivíduo. Pesquisadores contrastam a motivação intrínseca com a motivação extrínseca pela motivação regida por mecanismos de reforço. Particularmente, a literatura considera a motivação intrínseca mais desejável e com apresentação de melhores resultados do que a motivação extrínseca (HOY; MISKEL; TARTER, 2015).

A motivação intrínseca tem seu *locus* de causalidade interno, ou seja, ela é inerente ao próprio indivíduo e diz respeito às prioridades e desejos dele. É um impulso que move as pessoas em busca de seus objetivos. Via de regra, é uma capacidade inata, uma força interior capaz de se manter ativa em maior ou menor grau mesmo diante de infortúnios (ALMEIDA, 2012, p. 31-32). A motivação extrínseca, por sua vez, tem um *locus* de causalidade externo. Ela tem sido muito utilizada no meio empresarial, como forma de estimular os funcionários. Esse tipo de motivação diz respeito à estímulos cujo objetivo é influenciar o comportamento do indivíduo. Tais medidas podem ser por exemplo, reconhecimento pelo desempenho, recompensas por metas alcançadas, palestras motivacionais, entre outras (LEAL; MIRANDA;

CARMO, 2019, p. 31-32). Fica evidente que a motivação intrínseca se internaliza no indivíduo, está atrelada ao modo como cada pessoa age, busca satisfazer seus instintos e desejos. A motivação extrínseca denota-se que cada indivíduo também pode ser influenciado externamente por diversos modos, mais quando seu comportamento é afetado diretamente infere notoriamente sobre sua ação.

### 2.3.2 Fatores Motivacionais

Os fatores motivacionais são os ligados ao reconhecimento. Com a ausência deste, a insatisfação por parte dos funcionários começa a surgir (VERGARA, 2012). É fundamental que os fatores motivacionais sejam contínuos para que os colaboradores se sintam motivados a desempenhar seu papel profissional (FREITAS, 2015). De acordo com Klein e Mascarenhas (2016, p. 4) os fatores motivacionais são aqueles direcionadores do comportamento do sujeito, intrínsecos à natureza do seu trabalho, ou extrínsecos ao trabalho, relacionados às condições do ambiente [...]. Diante do exposto, consideramos que os fatores motivacionais direcionam o indivíduo em qualquer local de trabalho, adaptando-o as condições que o ambiente lhe oferece.

Os fatores motivacionais estão relacionados com o conteúdo do cargo e com a natureza das tarefas que o indivíduo executa, ou seja, são os fatores intrínsecos ao trabalho, envolvem sentimentos de crescimento individual, reconhecimento profissional, auto realização e dependem das tarefas que o indivíduo realiza no trabalho (RIBEIRO; OLIVEIRA, 2016, p. 27). Nesse sentido, os fatores motivacionais devem estar sempre alinhados às tarefas e ao cargo da forma mais simples possível para que os indivíduos possam executá-las com tranquilidade, visando reconhecimento profissional conforme desempenho apresentado.

De acordo com Filho, Gonçalves e Santos (2017, p. 6) os fatores motivacionais referem-se àquilo que é proporcionado para que cada pessoa consiga se desenvolver, através de conteúdo ou atividades desafiantes e estimulantes no cargo desempenhado, de modo a crescer profissionalmente e assumir maiores responsabilidades, realização de tarefas e deveres inerentes ao seu cargo. Sendo assim, as pessoas sentem-se motivadas a realizar desafios independentemente de quaisquer função.

Os fatores motivacionais podem ser controlados pelo indivíduo, pois estão relacionadas com aquilo que ele faz e desempenha, e podem proporcionar sentimentos de autorrealização, reconhecimento profissional e crescimento individual, dependendo da tarefa que o mesmo execute [...] (ROBBINS et al, 2010, p. 36). Segundo McClelland (2010, p. 21) *apud* Motta (2010, p. 21), propõe fatores motivacionais com base na ideia de projeção do futuro, de objetivos ou metas a serem alcançadas, de ações que encaminharão o indivíduo para certa direção, o que é necessário para compreender seu comportamento, fator de grande necessidade para as abordagens teóricas até aqui apresentadas.

## 3 PROCEDIMENTOS METODOLOGICOS

A presente pesquisa é caracteristicamente qualitativa. Rauen (2015, p. 532) afirma que “na pesquisa qualitativa, não se quer provar a existência de relações particulares entre variáveis”. Segundo Marconi e Lakatos (2017, p. 5) e Hair Jr. et al. (2013, p. 5), a pesquisa quantitativa é conhecida pelo uso da quantificação na coleta e também no tratamento das informações geradas por meio de técnicas estatísticas, evitando distorções de análises e de interpretação e também garantindo uma margem de segurança maior quanto às interferências.

De acordo com Zani, Rosa e Machado (2020, p. 4)

A revisão narrativa refere-se a uma síntese qualitativa de diversas publicações que permite contextualizar e discutir um tema por meio da busca de publicações em livros, artigos e outras fontes, constituídos em bases de dados científicas, e, assim agregar resultados de vários tipos de estudos.

Segundo Marconi e Lakatos (2017, p. 2), a pesquisa qualitativa “é aquela que utiliza materiais escritos e que favorece a revisão do tema sob um novo olhar e abordagem, desta forma, não utiliza pesquisa de cunho prático, apenas teórico”. “A pesquisa bibliográfica permite o acesso a contribuições da literatura existentes para determinado assunto” (CAJUEIRO, 2015, p. 2).

No intuito de contribuir para que a pesquisa bibliográfica tenha qualidade, algumas etapas que compõem seu desenvolvimento são necessárias a exemplo da delimitação do tema, seleção de base de dados bibliográficos para consulta e coleta do material, elaboração de estratégias de busca além da sistematização de informações encontradas (GALVÃO & RICARTE, 2019, p. 62).

Frota et al (2020, p. 4) diz que a pesquisa bibliográfica fornece as ferramentas necessárias para um trabalho de pesquisa, dentro da visão de outros autores e de outras plataformas capazes de fornecer os dados necessários, para o trabalho ao qual se deseja realizar.

#### 4 RESULTADOS E DISCUSSÕES

O estudo de caráter qualitativo apresentado neste trabalho foi desenvolvido a partir de uma revisão bibliográfica de estudos sobre ergonomia do trabalho e motivação realizados nos últimos 5 anos, conforme exposto no quadro 1:

**Quadro 1 - Critérios de Busca Utilizados na Pesquisa**

Questão norteadora	Como a análise ergonômica pode contribuir para motivação dos colaboradores?
Repositórios de dados	Google Acadêmico, Spell, periódicos capes, SCIELO e BDTD.
Acervos bibliográficos	Artigos, Teses, Dissertações, Periódicos e TCC
Idioma	Português
Periodicidade de acervos	Últimos 5 anos
Termos utilizados para busca de acervos	Ergonomia; Análise Ergonômica do Trabalho; Motivação; Tipos de Motivação; Fatores Motivacionais.

**Fonte:** Freire; Duarte (2019). Adaptado pelos autores (2020)

A partir dos critérios expostos no quadro acima, selecionamos 48 estudos publicados nos últimos 5 anos. O quadro 2 demonstra a distribuição dentre os repositórios nos quais realizamos as buscas (FREIRE; DUARTE, 2019)

**Quadro 2 - Distribuição de Acervos**

FONTE	ARTIGOS	TESES	DISSERTAÇÕES	PERIÓDICOS	TCC
GOOGLE ACADÊMICO	20	0	4	4	9
PERIÓDICO CAPES	0	0	0	4	0
BDTD	0	0	2	0	0
SCIELO	1	0	0	0	0
SPELL	2	0	0	2	0
<b>TOTAL</b>	<b>23</b>	<b>0</b>	<b>6</b>	<b>10</b>	<b>9</b>

Fonte: Freire; Duarte (2019). Adaptado pelos autores (2020).

Os acervos baixados e disponíveis para compor este referencial teórico, trouxe maior ênfase e clareza ao tema abordado, facilitando, desse modo, o entendimento do leitor. Para compor a seleção de estudos a partir dos quais realizamos a revisão bibliográfica, a base de dados GOOGLE acadêmico foi a mais utilizada: 87% dos textos selecionados foram selecionados por meio dela. Depois, a SCIELO (4,3%) e por último a Spell (8,7%).

As palavras elencadas no estado da arte se dão de forma sistemática. Durante o procedimento de busca, foram feitas análises criteriosas baseadas em uma pequena amostra de 48 artigos para cada termo abordado mediante tópicos centrais inseridos no referido estudo, sendo assim, os termos analisados enquadram-se sistematicamente no período entre 2015-2020 por plataformas de pesquisas indexadas no quadro 1.

A relevância dessa pesquisa serve de base para a elaboração de trabalhos futuros, que tem como prioridade converter essa revisão bibliográfica em um estudo de caso. Desse modo pode-se trabalhar também a questão do desenvolvimento humano dentro das organizações priorizando a saúde e bem estar dos colaboradores.

## 5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

As abordagens apresentadas neste trabalho concordam que a ergonomia tem como objetivo adaptar o ambiente de trabalho para o funcionário e motivá-lo a obter melhores resultados, conscientizando e motivando os colaboradores a desempenharem bem suas atividades sem gerar danos à saúde.

A motivação impulsiona o ser humano a agir de formas e modos diferentes. Entende-se que a motivação está dentro e fora das pessoas. No ambiente organizacional, a motivação pode ser vista pelos colaboradores como uma vertente positiva e outra negativa. Em relação aos fatores motivacionais, eles afetam diretamente o comportamento das pessoas, seja em seu cotidiano, seja no local de trabalho. Os colaboradores devem ser sempre motivados, para que possam atingir metas e objetivos planejados.

O presente estudo contribui para que o ser humano possa se interessar mais sobre a temática abordada em prol do seu próprio bem estar, conscientizando o trabalhador de forma eficiente e eficaz.



As limitações desse estudo são verificadas por meio da seleção e filtragem desses artigos recentes. Por ser uma revisão narrativa, os autores inseridos nessa pesquisa abrangem um prévio conhecimento para mostrar ao leitor a essência da ergonomia como fator motivacional no ambiente de trabalho.

## REFERÊNCIAS

ALMEIDA, D. M. S. **A motivação do aluno no ensino superior: um estudo exploratório**. Londrina 2012. Disponível em: <https://repositorio.ufsc.br/handle/123456789/199876>. Acesso em: 23 ago. 2020.

ALVES, A. B. A transição da carreira do músico profissional para o ensino do ofício. Aurora: In: **Revista de arte, mídia e política**, São Paulo, v. 9, n. 27, pp. 156-177, out. 2016-jan. 2017. Disponível em: <http://hdl.handle.net/11449/183009>. Acesso em: 21 ago. 2020.

AMADIO, A. C. *et al.* **Segurança e medicina do trabalho**. São Paulo: Rideel, 2013.

ABERGO. **Associação Brasileira de Ergonomia**. Disponível em: [www.abergo.org.br](http://www.abergo.org.br). Acesso em: 22 jul. 2020.

BOTVINICK, M.; BRAVER, T. Motivation and cognitive control: from behavior to neural mechanism. **Psychology**, v. 66, n. 1, p. 83-113, 2015. Disponível em: <http://dx.doi.org/10.20503/recap.v9i3.41504>. Acesso em: 20 ago. 2020.

CAJUEIRO, R. L. P. **Manual para elaboração de trabalhos acadêmicos: guia prático do estudante**. 3. ed. Petrópolis: Vozes, 2015.

CAMISASSA, M. Q. **Segurança e Saúde no Trabalho: NRs 1 a 36 comentadas e descomplicadas**. São Paulo: Método; 2015. Disponível em: <http://dx.doi.org/10.33233/fb.v21i1.3941>. Acesso em: 29 jul. 2020.

CASTRO, A. P. de. **Liderança Motivacional: como desenvolver pessoas e organizações, através do coaching e da motivação**. Rio de Janeiro: Qualitymark Editora, 2015.

DAVOGLIO, T. R.; SANTOS, B. S. dos. Escala de Motivação Docente: desenvolvimento e validação. **Educar em Revista**, Curitiba, Brasil, n. 65, jul./set. 2017, pp. 201-218.

DA FROTA, G. B. et al. A relevância do perito contador e do laudo pericial para a tomada de decisão judicial/The relevance of the accountant expert and the expert report to the judicial decision-making. **Brazilian Journal of Development**, v. 6, n. 5, p. 25677-25684, 2020. Disponível em: <https://doi.org/10.34117/bjdv6n5-136>. Acesso em: 26 Out 2020.

DE OLIVEIRA, L. Q.; FERREIRA, M. B. C. Ergonomia na prática odontológica. **Journal of Oral Investigations**, v. 6, n. 1, p. 15-28, 2017.

DOS SANTOS, N. L. et al. Motivação no serviço público: A relação entre a motivação e a qualidade do serviço público sob uma perspectiva geral. **Id on Line Revista de Psicologia**, v. 11, n. 36, p. 268-283, 2017. Disponível em: <https://idonline.emnuvens.com.br/id/article/view/785>. Acesso em: 24 ago. 2020.

FERREIRA, M. C. 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**, v. 40, n. 131, p. 18-29, 2015.

FERREIRA, M. C. 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**, v. 40, n. 131, 2015.

FREIRE, A. V. S.; DUARTE, K. B. A organização do ecossistema goiano de inovação. **Anais do Simpósio de Tecnologia da Informação e da Semana de Iniciação Científica do Curso de Sistemas de Informação**, p. 29-35, 2019.

FREITAS, K. C. C. **O desafio em manter colaboradores motivados**. Monografia de Conclusão de Curso em Administração, Instituto Municipal de Ensino Superior de Assis. São Paulo, 2015. Disponível em: <https://doi.org/10.22289/V3N2A3>. Acesso em: 27 jul. 2020.

GALVÃO, M. C. B.; RICARTE, I. L. M. Revisão sistemática da literatura: conceituação, produção e publicação. **Logeion: Filosofia da informação**, v. 6, n. 1, p. 57-73, 2019. Disponível em: <https://doi.org/10.21728/logcion.2019v6n1.p57-73>. Acesso em: 05 nov. 2020.

GAGNÉ, M. & DECI, E. Self-determination theory and work motivation. Disponível em: <http://hdl.handle.net/10174/22534>. Acesso em: 23 ago. 2020.

GONDIM, S. M. G.; SILVA, N. Motivação no trabalho. In: ZANELLI, J. C.; BORGESANDRADE, J. E.; BASTOS, A. V. B. (Org.). **Psicologia, Organizações e Trabalho no Brasil**. 2. ed. Porto Alegre: AMGH Editora, 2014. Disponível em: <http://hdl.handle.net/11612/1845>. Acesso em: 28 jul. 2020.

GUIMARÃES, S. E. R. Motivação intrínseca, extrínseca e o uso de recompensas em sala de aula. In: BORUCHOVITCH, E.; BZUNECK, J. A (Orgs.). **A motivação do aluno: contribuições da Psicologia Contemporânea**. 4. ed. Petrópolis, RJ: Vozes, 2009. Disponível em: <https://revista.unitins.br/index.php/humanidadeseinovacao/article/view/2127>. Acesso em: 28 jul. 2020.

HAIR JR., J. F.; BLACK, W. C.; BARDIN, B. J.; ANDERSON, R. E. **Multivariate data analysis**. 7. ed. New York: Pearson Education Limited, 2013. Disponível em: <https://revistas.unijui.edu.br/index.php/desenvolvimentoemquestao/article/view/9177>. Acesso em: 24 ago. 2020.

HOY, W. K.; MISKEL, C. G.; TARTER, C. J. **Administração Educacional: Teoria, Pesquisa e Prática**. Tradução de Henrique de Oliveira Guerra. 9ª. ed. Porto Alegre: AMGH Editora, 2015.

IEA. Ergonomics. **19th Triennial Congress of the International Ergonomics Association**. 2015. Disponível em: <https://repositorio.ufpe.br/handle/123456789/19745>. Acesso em: 22 jul. 2020.

IIDA, I.; BUARQUE, L. **Ergonomia: Projeto e Produção**. 3. ed. São Paulo: Blucher, 2016. Disponível em:

[http://nippromove.hospedagemdesites.ws/anais\\_simposio/arquivos\\_up/documentos/artigos/0b5c542d95d81bb7357301b006094b06.pdf](http://nippromove.hospedagemdesites.ws/anais_simposio/arquivos_up/documentos/artigos/0b5c542d95d81bb7357301b006094b06.pdf). Acesso em: 03 jul. 2020.

IIDA, I. **Ergonomia: Projeto e Produção**. São Paulo: Edgard Blucher, 2016. Disponível em: <https://www.riuni.unisul.br/handle/12345/9016>. Acesso em: 21 jul. 2020.

KALAT, J. W. **Introduction to Psychology**. Wadsworth Cengage Learning. Disponível em: <https://cietenped.ufscar.br/submissao/index.php/2018/article/view/268>. Acesso em: 23 ago. 2020.

KIM, I. J. Cognitive Ergonomics and Its Role for Industry Safety Enhancements. **Journal Of Ergonomics**, v. 6, n. 4, p.01-17, mar. 2016. Disponível em: <http://dx.doi.org/10.4172/2165-7556.1000e158>. Acesso em: 21 jul. 2020.

KLEIN, F. A.; MASCARENHAS, A. O. Motivação, satisfação profissional e evasão no serviço público: o caso da carreira de especialistas em Políticas Públicas e Gestão Governamental. **Revista de Administração Pública**, v. 50, n. 1, p. 17-39, 2016. Disponível em: <http://dx.doi.org/10.21714/2179-8834/2017v22n4p54-74>. Acesso em: 21 ago. 2020.

LEAL, E. A.; MIRANDA, G. J.; CARMO, C. R. S. Teoria da autodeterminação: uma análise da motivação dos estudantes do curso de ciências contábeis. **Revista Contabilidade & Finanças**, v. 24, n. 62, p. 162-173, 2013.

LEE, Y.; MAZZEI, A.; KIM, J.-N. Looking for motivational routes for employee-generated innovation: Employees' scouting behavior. **Journal of Business Research**, v. 91, p. 286-294, 2018. Disponível em: <https://repositorio.uces.br/xmlui/handle/11338/6184>. Acesso em: 21 jul. 2020.

LEMOS, M. Motivação e Aprendizagem. In MIRANDA, G.; BAHIA, S. (Orgs.). **Psicologia da Educação: Temas de desenvolvimento, aprendizagem e ensino**. Lisboa: Relógio d'Água Editores, 2015. Disponível em: <http://hdl.handle.net/10400.22/15550>. Acesso em: 18 Ago.2020.

MARCONI, M. A.; LAKATOS, E. M. **Técnicas de pesquisa**. 8. ed. São Paulo: Atlas, 2017.

MÁSCULO, F. S.; VIDAL, M. C. **Ergonomia: Trabalho adequado e eficiente**. Rio de Janeiro: Elsevier, 2013.

MARTINELLI, S. C.; BARTHOLOMEU, D. Escala de motivação acadêmica: uma medida de motivação extrínseca e intrínseca. **Avaliação Psicológica: Interamerican Journal of Psychological Assessment**, v. 6, n. 1, p. 21-31, 2007.

MOTTA, F. C. P.; VASCONCELOS, I.G. **Teoria Geral da Administração**. Fernando Cláudio Prestes Motta, Isabella Gouveia de Vasconcelos. 3. ed. rev. São Paulo: Cengage Learning, 2010.

**O QUE é análise ergonômica do trabalho?** Health & Care. Disponível em: <https://www.riuni.unisul.br/handle/12345/5906>. Acesso em: 27 jul. 2020.

ORSELLY, O. T. Ergonomia: ciência do conforto. **Brazilian Journal of Business**, v.1, n.2, 2019. Disponível em: <https://www.brazilianjournals.com/index.php/BJB/article/view/2556/2569>. Acesso em: 27 jul. 2020.

PERRYER, C. *et al.* Enhancing workplace motivation through gamification: Transferrable lessons from pedagogy. **The international journal of management education**, v. 14, n. 3, p. 327-335, 2016. Disponível em: <https://repositorio.ucs.br/xmlui/handle/11338/6184>. Acesso em: 21 jul. 2020.

RAUEN, F. **Roteiros de iniciação científica: os primeiros passos da pesquisa científica desde a concepção até a produção e a apresentação**. Palhoça: Unisul, 2015. Disponível em: <https://www.riuni.unisul.br/handle/12345/5906>. Acesso em: 27 jul. 2020.

RIBEIRO, M. C. C.; OLIVEIRA, E. S. Motivação no setor público: elemento fundamental para a qualidade da Administração Pública da Secretaria Municipal de saúde de Itaperuna/RJ. **Revista Transformar**, v. 8, p. 264-282, Itaperuna - RJ, 2016.

RIBEIRO, M. C. C.; OLIVEIRA, E. S. **Motivação No Setor Público** - Elemento fundamental para a qualidade da Administração Pública da Secretaria Municipal de Saúde de Itaperuna/RJ. Disponível em: <http://hdl.handle.net/123456789/237>. Acesso em: 24 ago. 2020.

RYAN, R. M.; DECI, E. L. **Self-determination theory: basic psychological needs in motivation, development, and wellness**. New York: The Guilford Press, 2017.

ROBBINS, S. P; JUDGE, T. A.; SOBRAL, F. **Comportamento organizacional**. 14. ed. – São Paulo: Pearson Prentice Hall, 2010.

SALIBA, T. A. *et al.* Análise ergonômica do atendimento clínico Odontológico. **Revista da ABENO**, v. 16, n. 13, p. 96-105, 2016.

SEIXAS, J. M. A. **Motivação no trabalho: um estudo de caso numa IPSS**. Dissertação de Mestrado. Disponível em: <http://hdl.handle.net/20.500.11960/2291>. Acesso em: 18 Ago. 2020.

SILVA, B.; KAULFUSS, M. Motivação no Ambiente de Trabalho. **XII Simpósio de Ciências Aplicadas da FAIT**, 2015. Disponível em: <http://62.28.241.119/handle/20.500.11960/2291>. Acesso em: 25 jul. 2020.

SILVA, F. R. **Ergonomia**. Londrina: Editora e Distribuidora Educacional S.A., 2017.

SOBRAL, T. Motivação do aprendiz de medicina: uso da escala de motivação acadêmica. **Psicologia: Teoria e Pesquisa**, v. 19, n. 1, p. 25-31, 2003.

VARELLA, D. Lesões por esforços repetitivos. **LER/DORT**. 2011. Disponível em: <https://repositorio.pgsskroton.com.br/handle/123456789/27475>. Acesso em: 27 jul. 2020.

VERGARA, S. C. **Administração de Pessoal**. 14 ed. São Paulo: Atlas, 2012.



ZANI, G. L.; ROSA, C. L.; MACHADO, M. A. Síndrome de Burnout e a fadiga da compaixão: das vulnerabilidades dos profissionais de veterinária/Burnout's syndrome and the fatigue of compassion: the vulnerabilities of veterinary professionals. **Brazilian Journal of Development**, v. 6, n. 1, p. 4107-4123, 2020. Disponível em: <https://doi.org/10.34117/bjdv6n1-292>. Acesso em: 28 jul. 2020.