

UNIVERSIDADE DE SANTO AMARO
CURSO SUPERIOR DE TECNOLOGIA EM SEGURANÇA NO
TRABALHO

REGIANE TAVARES DE CAMPOS

ANÁLISE DE RISCOS OCUPACIONAIS COM ENFASE NA ERGONOMIA

São Paulo

2013

REGIANE TAVARES DE CAMPOS

**ANÁLISE DE RISCOS OCUPACIONAIS COM ENFASE NA
ERGONOMIA**

Projeto integrador III apresentado para o
Curso Superior de Tecnologia em Segurança
no Trabalho da Universidade Santo Amaro,
sob orientação da Prof.^a Claudia Olay.

São Paulo

2013

LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

DORT – Doenças Osteomusculares Relacionadas ao Trabalho

LER – Lesão Por Esforços Repetitivos

INSS - Instituto Nacional de Segurança e Saúde

OMS - Organização Mundial da Saúde

EPI – Equipamento de Proteção Individual

DDS – Dialogo Diário de Segurança

PALAVRAS CHAVE

Risco Ergonômico

Escritório

Dort – Doenças Osteomusculares Relacionadas ao Trabalho

Melhorias

SUMÁRIO

RESUMO	
INTRODUÇÃO	4
JUSTIFICATIVA	8
OBJETIVO.....	8
1 MÉTODO	9
1.1 Tipo de Pesquisa	9
1.2 Local de Pesquisa	9
1.3 População e Amostra	9
1.4 Variáveis da Pesquisa	9
1.5 Instrumento de Pesquisa	10
1.6 Aspectos Éticos a Pesquisa	10
1.7 Coleta de Dados	11
2 RESULTADOS DISCUSSÃO.....	11
2.1 Risco ocupacional.....	11
2.2 Possíveis impacto a saúde do trabalhador	14
3 CONCLUSÃO	19
4 REFÊRENCIA	20
ANEXOS	22

AGRADECIMENTOS

“Agradeço a minha professora orientadora que teve paciência e que me ajudou bastante a concluir este trabalho, agradeço também aos meus professores que durante muito tempo me ensinaram e que me mostraram o quanto estudar é bom”.

Agradeço a Deus, pois sem ele eu não teria forças para essa longa jornada, agradeço a meus professores e aos meus colegas que me ajudaram na conclusão dessa pesquisa.

Agradeço ao mundo por mudar as coisas, por nunca fazê las serem da mesma forma, pois assim não teríamos o que pesquisar, o que descobrir e o que fazer, pois através disto conseguir concluir a minha pesquisa.”

INTRODUÇÃO

Desde a revolução industrial, ocorrida na Inglaterra no séc. XVIII, até os dias atuais a questão dos acidentes de trabalho e doenças ocupacionais tem se destacado, pois a partir de então, o homem começa a ser exposto a constantes riscos ocupacionais advindo da atividade profissional, pois a relação capital-trabalho criará situações específicas de risco à saúde do trabalhador. O trabalho se constituirá no elemento mais importante do processo de trabalho de uma organização, e o trabalhador ficará exposto a partir desse momento à ação patogênica de substâncias físicas, químicas e biológicas, uso e desgaste do corpo no processo de produção e de relações sociais e pessoais potencialmente lesivas à saúde (STARLING, 2000).

O ambiente de trabalho é composto por um conjunto de fatores interdependentes, que atuam direta ou indiretamente na qualidade de vida dos trabalhadores e nos resultados do próprio trabalho. Grande fonte de tensão no trabalho são as condições ambientais desfavoráveis, como excesso de calor, ruídos e vibrações (IIDA, 2005). Esses fatores, segundo FIEDLER STEEL, Jean. (2006), causam desconforto, aumentam o risco de acidentes e podem provocar danos consideráveis à saúde. A temperatura e umidade ambiental influem diretamente no desempenho do trabalho humano. O desconforto extremo acaba diminuindo muito o rendimento e aumentando a fadiga, o que leva, muitas vezes, o trabalhador ao estresse. FIEDLER STEEL, Jean; RODRIGUES, Thomás.; MEDEIROS, Márcio.

Segundo Alvarez (1996) as características de um ambiente de trabalho refletem, de maneira expressiva, as qualidades do trabalhador. Um local de trabalho deve ser sadio e agradável, que proporcione o máximo de proteção, sendo o resultado de fatores materiais ou subjetivos, e devem prevenir acidentes, doenças ocupacionais, além de proporcionar melhor relacionamento entre a empresa e o empregado. Do ponto de vista térmico, à medida que o meio se torna hostil, maiores serão as exigências de termorregulação. O trabalhador, instintivamente, procura melhorar seu conforto, o que pode afetar sua atenção durante a atividade específica que está realizando e favorecer, assim, a distração e as conseqüentes perdas de eficiência e segurança no trabalho (COUTO, 1995).

Os riscos ocupacionais têm uma grande influência sobre a saúde e bem-estar dos colaboradores, que exercem suas atividades profissionais e mesmo fazendo prevenções para reduzir os acidentes de trabalho os riscos continuam constantes nas empresas em geral. Riscos ocupacionais podem levar a doenças, ferimentos e até mesmo a morte. Isso inclui os riscos físicos, químicos, biológicos, mecânicos e ergonômico, que são muito preocupantes e em alguns setores em que o colaborador fica exposto às situações que podem gerar acidentes graves. No entanto é fundamental localizar os riscos ocupacionais para reduzi e tentar evitá-los aplicando programas de segurança no trabalho para trazer qualidade de vida aos colaboradores e deverá ter um treinamento específico para lidar com situações diversas (BRASILEIRO e CASTILHO, 2010; OLIVEIRA, 2012).

Para Ally (2001), dentro das perspectivas dos direitos fundamentais do trabalhador em usufruir de uma boa e saudável qualidade de vida, na medida em que se podem dissociar os direitos humanos e a qualidade de vida, verificam-se, gradativamente, a grande preocupação com as condições de trabalho, pois, as doenças do trabalho aumentam em proporção à evolução e a potencialização dos meios de produção.

Segundo Furine, Elenice Barbosa (2012), o risco ergonômico inclui locais e situações inadequadas e desconforto para o cumprimento das funções do colaborador e a ginástica laboral é uma seqüência de exercícios diários que visam normalizar capacidades e funções corporais para o desenvolvimento do trabalho, e assim diminuindo a possibilidade de comprometimentos da integridade do corpo. Ela busca proporcionar ao colaborador a manutenção do corpo que por sua vez trás uma mente saudável, e promove a saúde e a melhoria da qualidade de vida, mediante esta atuação, almejando reduzir e prevenir fadiga muscular e mental.

E nesse contexto, visando a redução desses riscos é que surgirá, a Segurança do Trabalho, sendo esta, segundo Gonçalves (1995) como a ciência que, através de métodos preventivos apropriados, estuda as causas de acidente de trabalho, possibilitando a adoção de medidas técnicas que objetivem eliminar, ou pelo menos diminuir a ocorrência de acidentes de trabalho. Já a Medicina do Trabalho, por sua vez pode ser entendida como a ciência que se dedica ao estudo

das doenças ocupacionais e as do trabalho, objetivando desenvolver métodos e técnicas possíveis de preveni-las.

O mundo do trabalhador tem sofrido intensas mudanças advindas do processo de globalização, com inovações tecnológicas, mudanças nos processos e modos de organização do trabalho, exigências de qualidade e produtividade promovendo novas exigências junto aos trabalhadores, que encontram dificuldades na estabilidade de cargos, e estão muitas vezes em trabalhos terceirizados, quarteirizados, entre outros e que vem afetando a saúde dos trabalhadores, tanto no aspecto físico quanto no mental (LANCMAN e GHIRARDI, 2002).

Segundo Sanches (2010), a compreensão do que é o estresse, seus sintomas e suas fases, pode ajudar o homem, a saber, utilizar favoravelmente a força gerada do mesmo, pois é quase impossível evitá-lo em nossas vidas, porém mudar as atitudes perante os eventos corriqueiros e adotar um regime anti-stress, são meios de enfrentá-lo de modo mais adequado e inteligente. Estresse e estressores podem ser entendidos como qualquer demanda interna ou social, que requer do indivíduo um ajuste de seu padrão de comportamento habitual. Cada pessoa possui uma quantidade específica de energia adaptativa e esta energia é limitada.

Através da expressão de sua criatividade o homem se realiza, a sua capacidade de transformar o meio ambiente, interagindo com as pessoas e apoiando-se em bases fundamentais da felicidade como amar e trabalhar. Com tudo isso, deparamo-nos com o estresse em nossas vidas, que apesar de ser tão antigo quanto o homem, somente em 1992 foi catalogado como mal do século, sendo enquadrado pela OMS (Organização Mundial da Saúde) não consta nas referências, como doença associada a resultados desastrosos, com várias alterações orgânicas, debilitando o binômio mente-corpo, sendo um dos principais motivos de consultas médicas e queda de produtividade no trabalho.

A saúde ocupacional está voltada à promoção e à preservação da integridade física do trabalhador durante o exercício de sua função, por meio da detecção de fatores que interferem em sua saúde. Essa visão possui abordagem de vigilância, rastreamento e diagnóstico precoce de agravos à saúde relacionados ao trabalho. Muitas são as dificuldades dos trabalhadores agredidos por doenças ocupacionais

para retornar ao trabalho, tanto devido às limitações funcionais decorrentes dos adoecimentos, quanto aos obstáculos vivenciados junto às empresas e como consequência, as situações de desemprego, de subemprego e de trabalho informal tornam-se permanentes e estruturais nas sociedades atuais, favorecendo relações de trabalho precárias que terminam por atingir cada vez mais as condições de trabalho e saúde daqueles que permanecem empregados (TOLDRÁ et al, 2010).

Segundo OLIVEIRA, Darlene e ALBUQUERQUE, Gabriela (2006), o estresse é resultante da percepção entre a discordância das exigências de determinada tarefa e os recursos pessoais para cumpri-las. Uma pessoa pode sentir tal discordância como desafio e, em consequência, reagir dedicando-se à tarefa. Ao contrário, se a discordância é percebida como ameaçadora, o trabalhador enfrentará uma situação estressante negativa, que poderá conduzi-lo a evitar a tarefa. Os principais sintomas de estresse, destacados por Candeias, são: suor, calores, dor de cabeça, tensão muscular, alteração no batimento cardíaco, dores de estômago, colite e irritação. O estresse pode também se refletir em: atrasos, insatisfação e baixos níveis de desempenho no trabalho. Com isso, haverá uma diminuição da qualidade do serviço prestado, afetando não apenas a população atendida, mas também a saúde e a qualidade de vida do trabalhador. As fontes de estresse no trabalho são classificadas em biológicas, psicológicas e sociais.

Santos, João Faria (2001), afirmam que com o crescimento da atividade industrial e os consequentes aparecimentos das patologias associadas ao trabalho às empresas estão procurando utilizar os princípios ergonômicos para adaptar seus sistemas produtivos ao homem, a ergonomia está associada à busca da qualidade do produto e da qualidade do trabalho desempenhado por seus colaboradores, como por exemplo, a preocupação com os distúrbios osteomusculares relacionados ao trabalho e as lesões por esforço repetitivo (DORT-LER) no cotidiano do colaborador, vale dizer que não basta ter o melhor mobiliário existente ou equipamento de maquinário ergonômico se o ritmo de trabalho estabelecido for além da capacidade do trabalhador.

Pavani (2006), afirmam que durante a jornada de trabalho, um colaborador pode assumir centenas de posturas diferentes e a ergonomia vem mostrando que não se pode mais aceitar velhos procedimentos no trabalho, tal como considerar que

os operadores são apenas um par de mãos. Os colaboradores devem ser considerados seres importantes, contribuindo para o trabalho de forma mais humana, deixando de ser carregadores de sacos ou puxadores de enxada. A falta de atenção com as condições e qualidade de trabalho vem gerando um aumento substancial na incidência das DORT, que englobam as LER, que representa 80% dos afastamentos dos trabalhadores, sendo que algumas doenças ocupacionais e este distúrbio é uma preocupação mundial e pode ser a chave para a implantação de programas de ergonomia.

Fatores estressantes estão relacionados com o turno de trabalho. As jornadas noturnas podem levar ao desconforto e mal-estar. O sono diurno posterior ao trabalho noturno sofre grandes perturbações, tanto na sua estrutura interna quanto na sua duração. Sabe-se, também, que o primeiro sono noturno após um período de trabalho noturno não apresenta suas características específica OLIVEIRA, Darlene e ALBUQUERQUE, Gabriela (2006).

JUSTIFICATIVA

A presente pesquisa foi realizada para estudar, identificar e reduzir as doenças ocupacionais relacionadas a postos de trabalhos em escritórios, esta pesquisa irá ajudar não somente ao colaborador em sua saúde e integridade física como também ao empregador evitando possíveis processos judiciais. Assim poderemos concluir a imensa importância de fazer estudos em postos de trabalho para a melhoria contínua á saúde e integridade física dos colaboradores, o desfalque nas equipes e possíveis gastos por processos e denegrindo a imagem da empresa.

OBJETIVOS

Os objetivos da pesquisa são Identificar os riscos ocupacionais no ambiente de trabalho, apresentar os possíveis problemas que podem surgir na saúde e segurança dos funcionários, e ainda para a própria empresa, e recomendar ações de melhoria no ambiente de trabalho.

1 MÉTODO

1.1 Tipo de Pesquisa

A presente pesquisa é um estudo de caso. Segundo Severino, (2007), o estudo de caso constitui hoje uma das principais modalidades de pesquisa no campo das ciências humanas e sociais. Permitindo um amplo e detalhado conhecimento. O estudo de caso se aplica quando o pesquisador tem o interesse em observar a ocorrência do fenômeno no campo social e não discuti-lo apenas no ponto de vista da teoria.

1.2 Local da pesquisa

A pesquisa foi realizada no setor de escritório, da empresa Rempel CIA.LTDA, na cidade São Paulo, no período de maio a junho de 2014. Explicar o que faz a empresa.

1.3 População e Amostra

A população do escritório dessa empresa conta com apenas um (01) trabalhador, o qual exerce as atividades administrativas, atendimento telefônico, controle da qualidade da produção.

1.4 Variáveis da pesquisa

As variáveis da pesquisa estão relacionadas a verificar riscos ergonômicos no ambiente de trabalho, como, repetitividade, postura inadequada, compressão mecânica e pressão no trabalho.

1.5 Instrumentos de pesquisa

Foram utilizadas como instrumento de pesquisa, observações diretas, observações indiretas com auxílio de equipamentos com máquina fotográfica, além de entrevistas com o trabalhador do local, contendo as seguintes questões:

- a) Você tem problemas de doenças do trabalho?
- b) Você já sofreu algum acidente do trabalho?
- c) Você tem sentido dores?
- d) Que tipo de dores?
- e) Você tem alguma doença relacionada ao trabalho?
- f) Quais doenças?
- g) Você já teve problemas com faltas e/ou afastamentos?
- h) Você tem acesso livre aos acessórios para seu conforto?
- i) Quais?
- j) Você faz uso de algum tipo de EPI?
- k) Você participa programas de treinamentos, conscientização para os funcionários?
- l) A empresa faz o DDS?
- m) Existe algum plano de ação de emergência no estabelecimento?

1.6 Aspectos Éticos da pesquisa

Como a única integrante desse projeto, pedi ao meu marido que solicitasse à empresa citada a oportunidade para que eu pudesse realizar a minha pesquisa e juntamente com os responsáveis me dispus a desenvolver o trabalho com conteúdos fidedignos. A empresa autorizou a pesquisa, conforme carta de autorização em anexo.

1.7 Coletas de Dados

A coleta de dados foi realizada no dia 09 de maio de 2014 no horário das 15:00h às 17:00h, sendo realizada da seguinte maneira:

- ✓ 1º Etapa - Observação do local,
- ✓ 2º Etapa - Entrevista com o colaborador,
- ✓ 3º Etapa – Observação com foto.

2 RESULTADOS E DISCUSSÃO

2.1 RISCOS OCUPACIONAIS

1 Constatou-se cadeira sem apoio de ante braços.

O apoio para os braços nas cadeiras de escritórios são indispensáveis, pois assim o colaborador encontra um maior conforto para os braços e até mesmo para os ombros. Evitando desconforto, cansaço e possíveis doenças relacionadas trabalho.



Apoio de braços regulável em altura de 20 (vinte) a 25 (vinte e cinco) centímetros a partir do assento, sendo que seu comprimento não deve interferir no movimento de aproximação da cadeira em relação à mesa, nem com os movimentos inerentes à execução da tarefa. NR17

2 Constatou-se cadeira sem regulagem de encosto.

As cadeiras deverão ter o encosto regulável para o melhor conforto do colaborador assim também, a empresa evitará grandes agravos à saúde e integridade física do colaborador e processos judiciais.



Conforme a NR 17 no item 17.3.3. Os assentos utilizados nos postos de trabalho devem atender aos seguintes requisitos mínimos de conforto:

- a) altura ajustável à estatura do trabalhador e à natureza da função exercida;
- b) características de pouca ou nenhuma conformação na base do assento;
- d) encosto com forma levemente adaptada ao corpo para proteção da região lombar.

4. Constatou se risco de acidente

Falta de suporte para os pés do colaborador, já que esse exerce a maior parte de suas atividades sentado. E o eminente risco de acidentes



17.3.4. Para as atividades em que os trabalhos devam ser realizados sentados, a partir da análise ergonômica do trabalho, poderá ser exigido suporte para os pés, que se adapte ao comprimento da perna do trabalhador.

2.2 POSSÍVEIS IMPACTOS A SAÚDE DO TRABALHADOR

A discussão é fundamentada nos resultados e em uma apresentação de ideias de autores que expliquem que os riscos detectados podem levar os impactos na saúde do trabalhador.

Os riscos ergonômicos ou as doenças ergonômicas que pode vir a aparecer em decorrência da atividade seriam a Tenossinovite que é um processo inflamatório crônico dos tendões flexores na região da base dos dedos, a mialgias que é uma dor muscular dolorosa que ocorre de modo isolado ou associado com os quadros de tendinites e tenossinovites em geral, bursite que pode ocorrer principalmente nos ombros, cotovelos e joelhos, ela é descrita como uma inflamação da bursa, pequena bolsa contendo líquidos que envolvem as articulações e funciona como amortecedores entre ossos, tendões e tecidos musculares, a lombalgia que é a dor lombar que ocorre no dorso que tem como origem principal a coluna lombar uma estrutura muito complexa que envolve as vértebras, discos intervertebrais, articulações, tendões, músculos regionais, vasos sanguíneos, raízes e nervos periféricos, medula espinhal, cauda equina e meninges, cada uma dessas estruturas em grau variável pode gerar dor (HELFENSTEIN, GOLDENFUM e SIENA, 2010).

Segundo Luciano Augusto Madid Rosa (2009), atualmente, devido ao grande número de queixas em ambulatórios médicos e afastamento de trabalhadores em empresas, existe uma preocupação maior com as individualidades e necessidades dos trabalhadores. Desta forma Surge a ergonomia, uma ciência que estuda a adaptação do trabalho ao homem, propiciando conforto, bem estar físico e mental ao trabalhador. O enfoque ergonômico tende a desenvolver postos de trabalho que reduzem as exigências biomecânicas e cognitivas, procurando colocar o trabalhador em uma boa postura de trabalho. Vale ressaltar que não adianta realizar o movimento correto, como, por exemplo, sentar em uma cadeira, pois é preciso também que essa mesma cadeira tenha as medidas de altura e encosto apropriados. A grande variabilidade das dimensões antropométricas da população leva a dimensionamentos inadequados dos postos de trabalho, provocando esforços musculares estáticos e movimentos exagerados dos membros superiores, membros inferiores e o tronco. Posturas inadequadas e alcances forçados podem provocar

dores musculares resultando em queda de produtividade. Assim o principal objetivo do projeto do posto de trabalho e a perfeita adaptação das máquinas e equipamentos ao trabalhador, de modo a reduzir as posturas e movimentos desagradáveis, minimizando as sobrecargas musculares. A ergonomia é dividida em três tipos: física, cognitiva e organizacional. A ergonomia física se preocupa com as características anatômicas, antropométrica, fisiologia e biomecânica. Todos eles relacionando as atividades físicas com o posto de trabalho.

A ergonomia cognitiva preocupa-se com a carga mental, com a tomada de decisões, com o estresse e com o treinamento. A ergonomia organizacional ocupa-se do estudo do projeto de trabalho, da organização do trabalho, da cultura organizacional e da gestão de qualidade. Portanto, a ergonomia estuda, além das condições prévias as consequências do trabalho e as interações que ocorrem entre o homem, à máquina e o ambiente durante a realização deste trabalho. Uma ferramenta utilizada pela ergonomia, como já citado, é a antropométrica, que estuda as medidas físicas do corpo humano. Atualmente diversos setores da sociedade necessitam de um estudo das medidas para poder ajustar os produtos e locais para os diversos tipos de pessoas, como, por exemplo: roupas, indústrias automotivas, e aeronáuticas. As várias características humanas: raças, etnias, sexo, faixa etária, entre outros; determinam diferentes medidas antropométricas determinantes para se projetar qualquer ambiente adequado de trabalho. Maria Aparecida Salemi (2009).

De acordo com Adriana Moreira Pedrozo (2009) as pessoas realizam diversas mudanças posturais, quando permanecem por muito tempo na posição sentada. Isto, porque frequentes variações de posturas aliviam não só as pressões sobre o disco vertebral nutrindo a coluna, mas também as tensões dos músculos dorsais de sustentação, o que reduz a fadiga muscular. Desta forma, as cadeiras devem permitir movimento, o que não propicia o encaixe perfeito. Quanto ao ângulo de visão, o mais confortável para pessoas na postura sentada é de 20º abaixo da linha do horizonte com desvio padrão de $\pm 12^\circ$ trocada a partir da altura dos olhos. Desta forma, o monitor deve ser regulado com a borda superior na altura dos olhos do trabalhador. Quando se fala em ergonomia, outro fator importante é a postura adotada pelo trabalhador. Postura é um termo geral que é definido como uma posição ou atitude do corpo ou disposição relativa das partes do corpo para uma atividade específica, de forma a realizá-la com menor gasto de energia. Já no século XVIII foram descritas as consequências danosas de “certos movimentos violentos e

irregulares e posturas inadequadas para o artesão”. Desde então, as consequências danosas de condições severas de trabalho ao corpo humano vem sendo descritas.

Uma mesa muito alta causa abdução e elevação dos ombros, além de uma postura forçada do pescoço provocando fadiga dos músculos, ombros e pescoço. Um assento muito alto ou longo gera uma pressão na parte inferior das coxas ou uma pressão na região da fossa poplíteia, que diminui o retorno venoso, causando edemas e diminuição do aporte sanguíneo. Já um assento baixo ou muito curto gera instabilidade do corpo, que aumenta a tensão e a atividade muscular. Desta forma, a coxa deve ficar na horizontal com o joelho a noventa graus. Para isso se necessário utilizar apoio de pé. Os cotovelos devem ficar na altura da mesa ou 3 cm acima, a angulação entre tronco e membros inferiores deve ser ajustada próximo de 100 a 110º. Nos parágrafos anteriores demonstraram-se a influência do mobiliário na postura do trabalhador e as referências de uma postura considerada neutra para realização das tarefas administrativas, entretanto, como garantir que os trabalhadores utilizem o mobiliário de forma correta? Faz-se necessário que os trabalhadores saibam, na teoria e na prática, a forma correta e como manusear o mobiliário que utilizam, sendo de vital importância o processo de educação e treinamento. Em todo e qualquer processo, a educação e em paralelo o treinamento é uma ferramenta imprescindível, pois sem ela não existe possibilidade de mudança de hábitos, nem de evolução pessoal. O objetivo deste trabalho foi analisar a utilização de mobiliários de postos de trabalho ergonomicamente corretos, ou seja, mobiliários que tenham padrões adequados e possibilitem ajustes individuais, de forma adequada. E, assim, identificar a necessidade e importância de um programa de educação e treinamento, para garantir a correta utilização do mobiliário administrativo. (Debora Carolina Gonçalves 2009)

De acordo com Claudia D. Ollay (2009), durante as últimas décadas, os países industrializados, testemunharam o aumento vertiginoso do número de casos da LER/DORT, devido a vários fatores, incluindo a mecanização e a informatização do trabalho, intensificação da natureza do ritmo das atividades, aumento da pressão pela produtividade, repetição e constância da execução de movimentos. Porém, esta realidade vem ocorrendo em um ritmo muito acelerado, obrigando os trabalhadores a adaptar-se a uma nova situação, criando desta forma um ambiente de tensão, medo e estresse. Este tipo de ambiente torna-se favorável ao aparecimento das LER/DORT. Inúmeras causas são atribuídas a essas lesões atentando-se para as

particularidades de cada ambiente de trabalho e do perfil do trabalhador. As LER/DORT – Lesões por Esforços Repetitivos / Doenças Osteomusculares Relacionados ao Trabalho – são afecções do aparelho músculo-esquelético que acometem músculos, fáscias, tendões e ligamentos, articulações e nervos. Apesar de poder ocorrer em qualquer estrutura do aparelho locomotor, as regiões cervical e lombar e os membros superiores são os mais freqüentemente comprometidos. A sintomatologia clínica pode surgir dias, semanas ou meses após a exposição aos fatores desencadeantes e / ou perpetuantes. No Brasil, começou-se a ouvir sobre a problemática na década de 1980, mais precisamente por volta de 1984 a 1985, quando começam a ser descritos os primeiros casos de LER nos digitadores. O tema é abordado pela primeira vez no I Encontro Estadual de Saúde dos Profissionais de Processamento de Dados do Rio Grande do Sul.2.

Atualmente, se tem assistido vários relatos na incidência de Lesões por Esforços Repetitivos. O que antes se restringia apenas aos digitadores, hoje, vê-se o mesmo acontecer com um grande número de profissionais que têm em comum, sobretudo, a repetição de movimentos em espaço de tempo determinado pela organização do trabalho e fatores organizacionais. Segundo o Instituto Nacional de Segurança e Saúde - INSS a terminologia LER – Lesões por Esforços Repetitivos é genérica de uma síndrome clínica ou patológica, ou seja, de um conjunto de sintomas que caracterizam as afecções de origem ocupacional. A Ordem de Serviço 606 do INSS referente à nova Norma Técnica acrescentou à terminologia LER o termo DORT, e passou a caracterizar um conjunto de distúrbios de origem ocupacional que atingem dedos, punhos, antebraços, cotovelos, braços, ombros, pescoço e regiões escapulares, resultantes do desgaste muscular, tendinoso, articular e neurológico provocado pela inadequação do trabalho ao homem como Doenças Osteomusculares Relacionados ao Trabalho. Desta forma, a ocorrência das LER/DORT poderá dar-se através do uso repetido de grupos musculares, uso forçado de grupos musculares, manutenção de postura inadequada, pressão mecânica sobre determinados segmentos, choques e impactos, vibração, frio e fatores organizacionais. Sabe-se que as LER/DORT têm sido nos últimos anos, dentre as doenças ocupacionais registradas as que mais prevalecem, segundo a estatística referente à população trabalhadora (SANTOS E BUENO, 2002). No setor bancário, a informatização e automação têm proporcionado condições para o desenvolvimento de doenças ocupacionais, principalmente a LER/DORT,

decorrentes de inadequações ergonômicas, e da organização do trabalho. Outros fatores também contribuem para o desenvolvimento das doenças ocupacionais como, número pequeno de contingente dos trabalhadores, ritmo acelerado, pressão por produtividade e o nível de exigências cada vez maiores. 3. Em decorrência de todos esses fatores, a LER/DORT torna-se bastante discutida, pois se vê a necessidade de implantação de medidas preventivas e corretivas principalmente no que se diz respeito às necessidades laborais do homem. Adriana Moreira Pedrozo (2009)

3 CONCLUSÃO

Ao analisar o ambiente onde é realizada a atividade de controle de qualidade por meio da visita técnica, foi possível concluir possíveis fontes que podem estar contribuindo para o surgimento de doenças ocupacionais ergonômicas, ou acidentes oriundos do ambiente onde se executa as tarefas. Também foi observado a necessidade de ações imediatas a serem tomadas para eliminar ou diminuir os riscos oferecidos naquele local de trabalho, objetivando a integridade física do colaborador.

Recomendações

Através da análise realizada e para melhoria e conforto do trabalhador posso recomendar as seguintes mudanças:

- ✓ O uso de cadeira ajustável,
- ✓ A adaptação de cadeiras com apoio para os braços,
- ✓ E o fornecimento de apoio para os punhos e o mouse pad.

REFERÊNCIAS

ALLY, Raimundo Cerqueira. Manual Prático: **legislação de segurança e medicina do trabalho**. São Paulo: FIESP/CIESP. P. 50, 2001.

ALVAREZ, B. R. **Qualidade de Vida relacionada à saúde de trabalhadores**. Florianópolis: UFSC, 1996. Dissertação Mestrado.

BRASILEIRO, Marislei e CASTILHO, 2010; OLIVEIRA, 2012. **Introdução a Ergonomia: da prática á teoria**. SP, Out 2002.

BRASILEIRO, Marislei E.; CASTILHO, K. Fernanda; OLIVEIRA Débora, L. T. Riscos ocupacionais no Brasil no período **studos de Enfermagem e Nutrição**. Goiás, v.1, n.1, p-1-15, Jan/Jul 2010.

COUTO, Hudson Araújo. Ergonomia aplica ao trabalho: **Manual Técnico da máquina Humana**, Belo Horizonte, 1ª Ed. Ergo Editora, p. 353-355, 1995.

FIEDLER, N. C.; RODRIGUES, T. O .; MEDEIROS, M. B. **Avaliação das condições de trabalho, treinamento, saúde e segurança de brigadistas de combate a incêndio florestais em unidades de conservação do DF**. Revista Árvore, v. 30, n. 1, p. 55-63, 2006.

FURINE, NEVES E FERREIRA, 2012 . **Atualidades em Ergonomia** - RJ, Jan 2001.

GONÇALVES, Edwar Abreu. Generalidades introdutórias **Apontamentos técnico-legais de segurança e medicina do trabalho**, 2 ed. São Paulo: LTr, Cap. 1, p. 12-13, 1995.

INTERNATIONAL AGENCY FOR RESEARCH ON CANCER – IARC, Pentachlorophenol. IARC Monographs on the evaluatino of carcinogenic risk to humans. 53:371-402, 1991.

IIIDA, Itiro. Ergonomia: **projeto e produção**. 2. Ed São Paulo: Edgard Blucher, p. 360, 2005.

JOAQUIM SEVERINO, Antonio, 2007. A busca da interdisciplinaridade nas **Ciências Humanas**.

LANCMAN, S.; GHIRARDI, M. I. G. Pensando novas práticas em terapia ocupacionais, saúde e trabalho. **Revista Terapia Ocupacional Univ.** São Paulo, v. 13, n.2, p.44-50, Maio/Agos 2002.

MOREIRA PEDROZO, Adriana.; OLLAY, Claudia.; CAROLINA GONÇALVES, Débora, AUGUSTO MADID ROSA, Luciano.; APARECIDA SALEMI, Maria. **Revista Fisioterapia Brasil, Vol.10, N 4 - Julho/Agosto 2009 ,**

OMS (Organização Mundial da Saúde) 2010.

OLIVEIRA, Darlene e ALBUQUERQUE, Gabriela (2006). Fatores estressantes relacionados a excesso de trabalho.

QUELHAS, Osvaldo L. G.; PAVANI, Ronildo. **A avaliação dos riscos ergonômicos como ferramenta em saúde ocupacional.** XIII SIMPEP – SP, Nov 2006.

SANTOS, João Farias (2001). **Ergonomia de concepção aplicada.**

STARLING, Paulo. Biossegurança e AIDS: **as dimensões psicossociais do acidente com material biológico no trabalho em hospital.** Fundação Osvaldo Cruz: Escola Nacional de Saúde Pública, p. 214 – 2000.

TOLDRÁ, Rosé C.; DALDON, B. Teresa M.; SANTOS C. Maria; LANCMAN, Selma. Facilitadores e barreiras para o retorno ao trabalho: a experiência de trabalhadores atendidos em um Centro de Referência em Saúde do Trabalhador - SP, Brasil. **Revista Brasileira de Saúde Ocupacional**, São Paulo, v.35, n. 121, p. 10-22, Jan/Jun 2010.

WILLS, J. H., **Nasal carcinoma in woodworkers: A Review.** J Occup Med, 24: 526-530. 1982.

ANEXO 1

Segue anexo carta de autorização da pesquisa.

À Limpel e CIA. LTDA.

A/C – Senhor (a) Rafael Christie dos Reis

Prezado Senhor (a),

Venho por meio desta, solicitar autorização para realização da pesquisa intitulada "Análise de Riscos Ocupacionais", que tem como objetivos identificar riscos ocupacionais no local de trabalho, verificar possíveis impactos a saúde e segurança do trabalhador e propor melhorias no ambiente de trabalho, trata-se de um trabalho para a disciplina de Projeto Integrador 3 do curso Superior de Tecnologia em Segurança no Trabalho da Universidade de Santo Amaro – UNISA.

Para isso, o aluno necessita conhecer a empresa, entender a organização e o processo de trabalho, observar de forma geral os diversos setores, e ainda, observar de forma sistemática o posto de trabalho e/ou tarefa a ser analisada. Portanto, há necessidade de registro fotográfico e filmagens breves das situações de trabalho a serem analisadas, além de uma breve entrevista sobre as condições de trabalho.

A participação não é obrigatória, e a qualquer momento a empresa poderá desistir de participar e retirar seu consentimento. Sua recusa não trará nenhum prejuízo em sua relação com os alunos ou com a instituição (universidade). Não há riscos ou desconfortos previstos para esta pesquisa. Caso a empresa não se sinta a vontade ou não queira responder alguma pergunta, sua liberdade está garantida. Não há benefícios diretos por sua participação nesta pesquisa. Também não há nenhum custo ou qualquer tipo de pagamento por sua participação. Os dados serão coletados, analisados e transformados em um relatório técnico para fins de estudos universitários, com posterior apresentação para a professora da disciplina, e possibilidade de apresentação no Congresso de Iniciação Científica da Universidade.

Atenciosamente,

Regiane Tavares de Campos Kruschewsky

São Paulo 08/05/2014.

Eu, Rafael Christie dos Reis, portador do RG nº 27479640-5,
cargo na empresa: Eng. Produto autorizo a realização da
pesquisa acima citada.

Rafael Christie
(Assinatura e carimbo, se houver)

São Paulo 08/05/2014

ANEXO 2

NORMA REGULAMENTADORA 17 - NR 17

ERGONOMIA

17.1. Esta Norma Regulamentadora visa a estabelecer parâmetros que permitam a adaptação das condições de trabalho às características psicofisiológicas dos trabalhadores, de modo a proporcionar um máximo de conforto, segurança e desempenho eficiente.

17.1.1. As condições de trabalho incluem aspectos relacionados ao levantamento, transporte e descarga de materiais, ao mobiliário, aos equipamentos e às condições ambientais do posto de trabalho, e à própria organização do trabalho.

17.1.2. Para avaliar a adaptação das condições de trabalho às características psicofisiológicas dos trabalhadores, cabe ao empregador realizar a análise ergonômica do trabalho, devendo a mesma abordar, no mínimo, as condições de trabalho, conforme estabelecido nesta Norma Regulamentadora.

17.2. Levantamento, transporte e descarga individual de materiais.

17.2.1. Para efeito desta Norma Regulamentadora:

17.2.1.1. Transporte manual de cargas designa todo transporte no qual o peso da carga é suportado inteiramente por um só trabalhador, compreendendo o levantamento e a deposição da carga.

17.2.1.2. Transporte manual regular de cargas designa toda atividade realizada de maneira contínua ou que inclua, mesmo de forma descontínua, o transporte manual de cargas.

17.2.1.3. Trabalhador jovem designa todo trabalhador com idade inferior a 18 (dezoito) anos e maior de 14 (quatorze) anos.

17.2.2. Não deverá ser exigido nem admitido o transporte manual de cargas, por um trabalhador cujo peso seja suscetível de comprometer sua saúde ou sua segurança. (117.001-5 / I1)

17.2.3. Todo trabalhador designado para o transporte manual regular de cargas, que não as leves, deve receber treinamento ou instruções satisfatórias quanto aos métodos de trabalho que deverá utilizar, com vistas a salvaguardar sua saúde e prevenir acidentes. (117.002-3 / I2)

17.2.4. Com vistas a limitar ou facilitar o transporte manual de cargas, deverão ser usados meios técnicos apropriados.

17.2.5. Quando mulheres e trabalhadores jovens forem designados para o transporte manual de cargas, o peso máximo destas cargas deverá ser nitidamente inferior àquele admitido para os homens, para não comprometer a sua saúde ou a sua segurança. (117.003-1 / I1)

17.2.6. O transporte e a descarga de materiais feitos por impulsão ou tração de vagonetes sobre trilhos, carros de mão ou qualquer outro aparelho mecânico deverão ser executados de forma que o esforço físico realizado pelo trabalhador seja compatível com sua capacidade de força e não comprometa a sua saúde ou a sua segurança. (117.004-0 / 11)

17.2.7. O trabalho de levantamento de material feito com equipamento mecânico de ação manual deverá ser executado de forma que o esforço físico realizado pelo trabalhador seja compatível com sua capacidade de força e não comprometa a sua saúde ou a sua segurança. (117.005-8 / 11)

17.3. Mobiliário dos postos de trabalho.

17.3.1. Sempre que o trabalho puder ser executado na posição sentada, o posto de trabalho deve ser planejado ou adaptado para esta posição. (117.006-6 / I1)

17.3.2. Para trabalho manual sentado ou que tenha de ser feito em pé, as bancadas, mesas, escrivaninhas e os painéis devem proporcionar ao trabalhador condições de

boa postura, visualização e operação e devem atender aos seguintes requisitos mínimos:

- a) ter altura e características da superfície de trabalho compatíveis com o tipo de atividade, com a distância requerida dos olhos ao campo de trabalho e com a altura do assento; (117.007-4 / I2)
- b) ter área de trabalho de fácil alcance e visualização pelo trabalhador; (117.008-2 / I2)
- c) ter características dimensionais que possibilitem posicionamento e movimentação adequados dos segmentos corporais. (117.009-0 / I2)

17.3.2.1. Para trabalho que necessite também da utilização dos pés, além dos requisitos estabelecidos no subitem 17.3.2, os pedais e demais comandos para acionamento pelos pés devem ter posicionamento e dimensões que possibilitem fácil alcance, bem como ângulos adequados entre as diversas partes do corpo do trabalhador, em função das características e peculiaridades do trabalho a ser executado. (117.010-4 / I2)

17.3.3. Os assentos utilizados nos postos de trabalho devem atender aos seguintes requisitos mínimos de conforto:

- a) altura ajustável à estatura do trabalhador e à natureza da função exercida; (117.011-2 / I1)
- b) características de pouca ou nenhuma conformação na base do assento; (117.012-0 / I1)
- c) borda frontal arredondada; (117.013-9 / I1)
- d) encosto com forma levemente adaptada ao corpo para proteção da região lombar. (117.014-7 / I1)

17.3.4. Para as atividades em que os trabalhos devam ser realizados sentados, a partir da análise ergonômica do trabalho, poderá ser exigido suporte para os pés, que se adapte ao comprimento da perna do trabalhador. (117.015-5 / I1)

17.3.5. Para as atividades em que os trabalhos devam ser realizados de pé, devem ser colocados assentos para descanso em locais em que possam ser utilizados por todos os trabalhadores durante as pausas. (117.016-3 / I2)

17.4. Equipamentos dos postos de trabalho.

17.4.1. Todos os equipamentos que compõem um posto de trabalho devem estar adequados às características psicofisiológicas dos trabalhadores e à natureza do trabalho a ser executado.

17.4.2. Nas atividades que envolvam leitura de documentos para digitação, datilografia ou mecanografia deve:

a) ser fornecido suporte adequado para documentos que possa ser ajustado proporcionando boa postura, visualização e operação, evitando movimentação freqüente do pescoço e fadiga visual; (117.017-1 / I1)

b) ser utilizado documento de fácil legibilidade sempre que possível, sendo vedada a utilização do papel brilhante, ou de qualquer outro tipo que provoque ofuscamento. (117.018-0 / I1)

17.4.3. Os equipamentos utilizados no processamento eletrônico de dados com terminais de vídeo devem observar o seguinte:

a) condições de mobilidade suficientes para permitir o ajuste da tela do equipamento à iluminação do ambiente, protegendo-a contra reflexos, e proporcionar corretos ângulos de visibilidade ao trabalhador; (117.019-8 / I2)

b) o teclado deve ser independente e ter mobilidade, permitindo ao trabalhador ajustá-lo de acordo com as tarefas a serem executadas; (117.020-1 / I2)

c) a tela, o teclado e o suporte para documentos devem ser colocados de maneira que as distâncias olho-tela, olho-teclado e olho-documento sejam aproximadamente iguais; (117.021-0 / H).

d) serem posicionados em superfícies de trabalho com altura ajustável. (117.022-8 / H)

17.4.3.1. Quando os equipamentos de processamento eletrônico de dados com terminais de vídeo forem utilizados eventualmente poderão ser dispensadas as exigências previstas no subitem 17.4.3, observada a natureza das tarefas executadas e levando-se em conta a análise ergonômica do trabalho.

17.5. Condições ambientais de trabalho.

17.5.1. As condições ambientais de trabalho devem estar adequadas às características psicofisiológicas dos trabalhadores e à natureza do trabalho a ser executado.

17.5.2. Nos locais de trabalho onde são executadas atividades que exijam solicitação intelectual e atenção constantes, tais como: salas de controle, laboratórios, escritórios, salas de desenvolvimento ou análise de projetos, dentre outros, são recomendadas as seguintes condições de conforto:

a) níveis de ruído de acordo com o estabelecido na NBR 10152, norma brasileira registrada no INMETRO; (117.023-6 / I2)

b) índice de temperatura efetiva entre 20oC (vinte) e 23oC (vinte e três graus centígrados); (117.024-4 / I2)

c) velocidade do ar não superior a 0,75m/s; (117.025-2 / I2)

d) umidade relativa do ar não inferior a 40 (quarenta) por cento. (117.026-0 / I2)

17.5.2.1. Para as atividades que possuam as características definidas no subitem 17.5.2, mas não apresentam equivalência ou correlação com aquelas relacionadas na NBR 10152, o nível de ruído aceitável para efeito de conforto será de até 65 dB (A) e a curva de avaliação de ruído (NC) de valor não superior a 60 dB.

17.5.2.2. Os parâmetros previstos no subitem 17.5.2 devem ser medidos nos postos de trabalho, sendo os níveis de ruído determinados próximos à zona auditiva e as demais variáveis na altura do tórax do trabalhador.

17.5.3. Em todos os locais de trabalho deve haver iluminação adequada, natural ou artificial, geral ou suplementar, apropriada à natureza da atividade.

17.5.3.1. A iluminação geral deve ser uniformemente distribuída e difusa.

17.5.3.2. A iluminação geral ou suplementar deve ser projetada e instalada de forma a evitar ofuscamento, reflexos incômodos, sombras e contrastes excessivos.

17.5.3.3. Os níveis mínimos de iluminamento a serem observados nos locais de trabalho são os valores de iluminâncias estabelecidos na NBR 5413, norma brasileira registrada no INMETRO. (117.027-9 / I2)

17.5.3.4. A medição dos níveis de iluminamento previstos no subitem 17.5.3.3 deve ser feita no campo de trabalho onde se realiza a tarefa visual, utilizando-se de luxímetro com fotocélula corrigida para a sensibilidade do olho humano e em função do ângulo de incidência. (117.028-7 / I2)

17.5.3.5. Quando não puder ser definido o campo de trabalho previsto no subitem 17.5.3.4, este será um plano horizontal a 0,75m (setenta e cinco centímetros) do piso.

17.6. Organização do trabalho.

17.6.1. A organização do trabalho deve ser adequada às características psicofisiológicas dos trabalhadores e à natureza do trabalho a ser executado.

17.6.2. A organização do trabalho, para efeito desta NR, deve levar em consideração, no mínimo:

- a) as normas de produção;
- b) o modo operatório;
- c) a exigência de tempo;
- d) a determinação do conteúdo de tempo; e) o ritmo de trabalho;
- f) o conteúdo das tarefas.

17.6.3. Nas atividades que exijam sobrecarga muscular estática ou dinâmica do pescoço, ombros, dorso e membros superiores e inferiores, e a partir da análise ergonômica do trabalho, deve ser observado o seguinte:

a) todo e qualquer sistema de avaliação de desempenho para efeito de remuneração e vantagens de qualquer espécie deve levar em consideração as repercussões sobre a saúde dos trabalhadores; (117.029-5 / I3)

b) devem ser incluídas pausas para descanso; (117.030-9 / I3)

c) quando do retorno do trabalho, após qualquer tipo de afastamento igual ou superior a 15 (quinze) dias, a exigência de produção deverá permitir um retorno gradativo aos níveis de produção vigentes na época anterior ao afastamento. (117.031-7 / I3)

17.6.4. Nas atividades de processamento eletrônico de dados, deve-se, salvo o disposto em convenções e acordos coletivos de trabalho, observar o seguinte:

a) o empregador não deve promover qualquer sistema de avaliação dos trabalhadores envolvidos nas atividades de digitação, baseado no número individual de toques sobre o teclado, inclusive o automatizado, para efeito de remuneração e vantagens de qualquer espécie; (117.032-5).

b) o número máximo de toques reais exigidos pelo empregador não deve ser superior a 8 (oito) mil por hora trabalhada, sendo considerado toque real, para efeito desta NR, cada movimento de pressão sobre o teclado; (117.033-3 / I3).

c) o tempo efetivo de trabalho de entrada de dados não deve exceder o limite máximo de 5 (cinco) horas, sendo que, no período de tempo restante da jornada, o trabalhador poderá exercer outras atividades, observado o disposto no art. 468 da Consolidação das Leis do Trabalho, desde que não exijam movimentos repetitivos, nem esforço visual; (117.034-1 / I3).

d) nas atividades de entrada de dados deve haver, no mínimo, uma pausa de 10 (dez) minutos para cada 50 (cinquenta) minutos trabalhados, não deduzidos da jornada normal de trabalho; (117.035-0 / I3)

e) quando do retorno ao trabalho, após qualquer tipo de afastamento igual ou superior a 15 (quinze) dias, a exigência de produção em relação ao número de toques deverá ser iniciado em níveis inferiores do máximo estabelecido na alínea "b" e ser ampliada progressivamente. (117.036-8 / I3)

**PORTARIA SECRETARIA DE INSPEÇÃO DO TRABALHO / DEPARTAMENTO DE
SEGURANÇA E SAÚDE NO TRABALHO Nº 8 DE 30.03.2007**

D.O.U.: 02.04.2007

Aprova o Anexo I da NR-17 - Trabalho dos Operadores de Checkout.

A SECRETÁRIA DE INSPEÇÃO DO TRABALHO e o DIRETOR DO DEPARTAMENTO DE SEGURANÇA E SAÚDE NO TRABALHO, no uso de suas atribuições legais, tendo em vista o disposto no artigo 200 da Consolidação das Leis do Trabalho e no artigo 2º da Portaria nº 3.214, de 08 de junho de 1978 e

Considerando a proposta de regulamentação apresentada pelo Grupo de Trabalho Tripartite do Anexo I da NR-17, aprovada pela Comissão Tripartite Paritária Permanente - CTPP, de acordo com o disposto na Portaria nº 1.127, de 02 de outubro de 2003, resolvem:

Art. 1º Aprovar o Anexo I da Norma Regulamentadora nº 17 -Trabalho dos Operadores de Checkout, nos termos do Anexo desta Portaria.

Art. 2º Os prazos estabelecidos nesta Portaria não implicam a dispensa da obrigação de cumprir as demais normas regulamentadoras de segurança e saúde no trabalho.

Art. 3º O disposto no anexo da Norma Regulamentadora obriga todos os empregadores, inclusive os constituídos sob a forma de microempresa ou empresa de pequeno porte.

Art. 4º Esta Portaria entra em vigor da data de sua publicação.

RUTH BEATRIZ VASCONCELOS VILELA

Secretária de Inspeção do Trabalho

RINALDO MARINHO COSTA LIMA

Diretor do Departamento de Segurança e Saúde no Trabalho

ANEXO

ANEXO I DA NR-17 - TRABALHO DOS OPERADORES DE CHECKOUT

1. Objetivo e campo de aplicação

1.1. Esta Norma objetiva estabelecer parâmetros e diretrizes mínimas para adequação das condições de trabalho dos operadores de checkout, visando à prevenção dos problemas de saúde e segurança relacionados ao trabalho.

1.2. Esta Norma aplica-se aos empregadores que desenvolvam atividade comercial utilizando sistema de auto-serviço e checkout, como supermercados, hipermercados e comércio atacadista.

2. O posto de trabalho

2.1. Em relação ao mobiliário do checkout e às suas dimensões, incluindo distâncias e alturas, no posto de trabalho deve-se:

- a) atender às características antropométricas de 90% dos trabalhadores, respeitando os alcances dos membros e da visão, ou seja, compatibilizando as áreas de visão com a manipulação;
- b) assegurar a postura para o trabalho na posição sentada e em pé, e as posições confortáveis dos membros superiores e inferiores, nessas duas situações;
- c) respeitar os ângulos limites e trajetórias naturais dos movimentos, durante a execução das tarefas, evitando a flexão e a torção do tronco;

- d) garantir um espaço adequado para livre movimentação do operador e colocação da cadeira, a fim de permitir a alternância do trabalho na posição em pé com o trabalho na posição sentada;
- e) manter uma cadeira de trabalho com assento e encosto para apoio lombar, com estofamento de densidade adequada, ajustáveis à estatura do trabalhador e à natureza da tarefa;
- f) colocar apoio para os pés, independente da cadeira;
- g) adotar, em cada posto de trabalho, sistema com esteira eletro-mecânica para facilitar a movimentação de mercadorias nos checkouts com comprimento de 2,70 metros ou mais;
- h) disponibilizar sistema de comunicação com pessoal de apoio e supervisão;
- i) manter mobiliário sem quinas vivas ou rebarbas, devendo os elementos de fixação (pregos, rebites, parafusos) ser mantidos de forma a não causar acidentes.

2.2. Em relação ao equipamento e às ferramentas utilizadas pelos operadores de checkout para o cumprimento de seu trabalho, deve-se:

- a) Escolhê-los de modo a favorecer os movimentos e ações próprias da função, sem exigência acentuada de força, pressão, preensão, flexão, extensão ou torção dos segmentos corporais;
- b) Posicioná-los no posto de trabalho dentro dos limites de alcance manual e visual do operador, permitindo a movimentação dos membros superiores e inferiores e respeitando a natureza da tarefa;
- c) Garantir proteção contra acidentes de natureza mecânica ou elétrica nos checkouts, com base no que está previsto nas normas regulamentadoras do MTE ou em outras normas nacionais, tecnicamente reconhecidas;
- d) Mantê-los em condições adequadas de funcionamento.

2.3. Em relação ao ambiente físico de trabalho e ao conjunto do posto de trabalho, deve-se:

- a) Manter as condições de iluminação, ruído, conforto térmico, bem como a proteção contra outros fatores de risco químico e físico, de acordo com o previsto na NR-17 e outras normas regulamentadoras;
- b) Proteger os operadores de checkout contra correntes de ar, vento ou grandes variações climáticas, quando necessário;
- c) Utilizar superfícies opacas, que evitem reflexos incômodos no campo visual do trabalhador.

2.4. Na concepção do posto de trabalho do operador de checkout deve-se prever a possibilidade de fazer adequações ou ajustes localizados, exceto nos equipamentos fixos, considerando o conforto dos operadores.

3. A manipulação de mercadorias

3.1. O empregador deve envidar esforços a fim de que a manipulação de mercadorias não acarrete o uso de força muscular excessiva por parte dos operadores de checkout, por meio da adoção de um ou mais dos seguintes itens, cuja escolha fica a critério da empresa:

- a) Negociação do tamanho e volume das embalagens de mercadorias com fornecedores;
- b) Uso de equipamentos e instrumentos de tecnologia adequada;
- c) Formas alternativas de apresentação do código de barras da mercadoria ao leitor ótico, quando existente;
- d) Disponibilidade de pessoal auxiliar, quando necessário;
- e) Outras medidas que ajudem a reduzir a sobrecarga do operador na manipulação de mercadorias.

3.2. O empregador deve adotar mecanismos auxiliares sempre que, em função do grande volume ou excesso de peso das mercadorias, houver limitação para a execução manual das tarefas por parte dos operadores de checkout.

3.3. O empregador deve adotar medidas para evitar que a atividade de ensacamento de mercadorias se incorpore ao ciclo de trabalho ordinário e habitual dos operadores de checkout, tais como:

- a) Manter, no mínimo, um ensacador a cada três checkouts em funcionamento;
- b) Proporcionar condições que facilitem o ensacamento pelo cliente;
- c) Outras medidas que se destinem ao mesmo fim.

3.3.1. A escolha dentre as medidas relacionadas no item 3.3 é prerrogativa do empregador.

3.4. A pesagem de mercadorias pelo operador de checkout só poderá ocorrer quando os seguintes requisitos forem atendidos simultaneamente:

- a) balança localizada frontalmente e próxima ao operador;
- b) balança nivelada com a superfície do checkout;
- c) continuidade entre as superfícies do checkout e da balança, admitindo-se até dois centímetros de descontinuidade em cada lado da balança;
- d) teclado para digitação localizado a uma distância máxima de 45 centímetros da borda interna do checkout;
- e) número máximo de oito dígitos para os códigos de mercadorias que sejam pesadas.

3.5. Para o atendimento no checkout, de pessoas idosas, gestantes, portadoras de deficiências ou que apresentem algum tipo de incapacidade momentânea, a empresa deve disponibilizar pessoal auxiliar, sempre que o operador de caixa solicitar.

4. A organização do trabalho

4.1. A disposição física e o número de checkouts em atividade (abertos) e de operadores devem ser compatíveis com o fluxo de clientes, de modo a adequar o ritmo de trabalho às características psicofisiológicas de cada operador, por meio da adoção de pelo menos um dos seguintes itens, cuja escolha fica a critério da empresa:

- a) Pessoas para apoio ou substituição, quando necessário;
- b) Filas únicas por grupos de checkouts;
- c) Caixas especiais (idosos, gestantes, deficientes, clientes com pequenas quantidades de mercadorias);
- d) Pausas durante a jornada de trabalho;
- e) Rodízio entre os operadores de checkouts com características diferentes;
- f) Outras medidas que ajudem a manter o movimento adequado de atendimento sem a sobrecarga do operador de checkout.

4.2. São garantidas saídas do posto de trabalho, mediante comunicação, a qualquer momento da jornada, para que os operadores atendam às suas necessidades fisiológicas, ressalvado o intervalo para refeição previsto na Consolidação das Leis do Trabalho.

4.3. É vedado promover, para efeitos de remuneração ou premiação de qualquer espécie, sistema de avaliação do desempenho com base no número de mercadorias ou compras por operador.

4.4. É atribuição do operador de checkout a verificação das mercadorias apresentadas, sendo-lhe vedada qualquer tarefa de segurança patrimonial.

5. Os aspectos psicossociais do trabalho

5.1. Todo trabalhador envolvido com o trabalho em checkout deve portar um dispositivo de identificação visível, com nome e / ou sobrenome, escolhido(s) pelo próprio trabalhador.

5.2. É vedado obrigar o trabalhador ao uso, permanente ou temporário, de vestimentas ou propagandas ou maquiagem temática, que causem constrangimento ou firam sua dignidade pessoal.

6. Informação e formação dos trabalhadores

6.1. Todos os trabalhadores envolvidos com o trabalho de operador de checkout devem receber treinamento, cujo objetivo é aumentar o conhecimento da relação entre o seu trabalho e a promoção à saúde.

6.2. O treinamento deve conter noções sobre prevenção e os fatores de risco para a saúde, decorrentes da modalidade de trabalho de operador de checkout, levando em consideração os aspectos relacionados a:

- a) posto de trabalho;
- b) manipulação de mercadorias;
- c) organização do trabalho;
- d) aspectos psicossociais do trabalho;
- e) agravos à saúde mais encontrados entre operadores de checkout.

6.2.1. Cada trabalhador deve receber treinamento com duração mínima de duas horas, até o trigésimo dia da data da sua admissão, com reciclagem anual e com duração mínima de duas horas, ministrados durante sua jornada de trabalho.

6.3. Os trabalhadores devem ser informados com antecedência sobre mudanças que venham a ocorrer no processo de trabalho.

6.4. O treinamento deve incluir, obrigatoriamente, a disponibilização de material didático com os tópicos mencionados no item 6.2 e alíneas.

6.5. A forma do treinamento (contínuo ou intermitente, presencial ou à distância, por palestras, cursos ou audiovisual) fica a critério de cada empresa.

6.6. A elaboração do conteúdo técnico e avaliação dos resultados do treinamento devem contar com a participação de integrantes do Serviço Especializado em Segurança e Medicina do Trabalho e da Comissão Interna de Prevenção de Acidentes, quando houver, e do coordenador do Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional e dos responsáveis pela elaboração e implementação do Programa de Prevenção de Riscos Ambientais.

7. Disposições Transitórias

7.1. As obrigações previstas neste anexo serão exigidas após encerrados os seguintes prazos:

7.1.1. Para os subitens 1.1; 1.2; 3.2; 3.5; 4.2; 4.3 e 4.4, prazo de noventa dias.

7.1.2. Para os subitens 2.1 "h"; 2.2 "c" e "d"; 2.3 "a" e "b"; 3.1 e alíneas; 4.1 e alíneas; 5.1; 5.1.1; 5.2; 5.3 e 6.3, prazo de cento e oitenta dias.

7.1.3. Para Subitens 2.1 "f" e "g"; 3.3 "a", "b" e "c"; 3.3.1; 6.1; 6.2 e alíneas; 6.2.1; 6.4; 6.5 e 6.6, prazo de um ano.

7.1.4. Para os subitens 2.1 "a", "b", "c", "d", "g" e "i"; 2.2 "a" e "b"; 2.3 "c"; 2.4 e 3.4 e alíneas, prazos conforme o seguinte cronograma:

- a) Janeiro de 2008 - todas as lojas novas ou que forem submetidas a reformas;
- b) Até julho de 2009 - 15% das lojas;
- c) Até dezembro de 2009 - 35% das lojas;
- d) Até dezembro de 2010 - 65% das lojas;
- e) Até dezembro de 2011 - todas as lojas.

**PORTARIA SECRETARIA DE INSPEÇÃO DO TRABALHO / DEPARTAMENTO DE
SEGURANÇA E SAÚDE NO TRABALHO Nº 9 DE 30.03.2007**

D.O.U.: 02.04.2007

Aprova o Anexo II da NR-17 - Trabalho em Teleatendimento / Telemarketing.

A SECRETÁRIA DE INSPEÇÃO DO TRABALHO e o DIRETOR DO DEPARTAMENTO DE SEGURANÇA E SAÚDE NO TRABALHO, no uso de suas atribuições legais, tendo em vista o disposto no artigo 200 da Consolidação das Leis do Trabalho e no artigo 2º da Portaria nº 3.214, de 08 de junho de 1978 e

Considerando a proposta de regulamentação apresentada pelo Grupo de Trabalho Tripartite do Anexo II da NR-17, aprovada pela Comissão Tripartite Paritária Permanente - CTPP, de acordo com o disposto na Portaria nº 1.127, de 02 de outubro de 2003, resolvem:

Art. 1º Aprovar o Anexo II da Norma Regulamentadora nº 17 - Trabalho em Teleatendimento / Telemarketing, nos termos do Anexo I desta Portaria.

Art. 2º Os prazos estabelecidos nesta Portaria não implicam a dispensa da obrigação de cumprir as demais normas regulamentadoras de segurança e saúde no trabalho.

Art. 3º O disposto no anexo da Norma Regulamentadora obriga todos os empregadores, inclusive os constituídos sob a forma de microempresa ou empresa de pequeno porte.

Art. 4º Esta Portaria entra em vigor da data de sua publicação.

RUTH BEATRIZ VASCONCELOS VILELA

Secretária de Inspeção do Trabalho

RINALDO MARINHO COSTA LIMA

Diretor do Departamento de Segurança e Saúde no Trabalho

ANEXO I

TRABALHO EM TELEATENDIMENTO / TELEMARKETING

1. O presente Anexo estabelece parâmetros mínimos para o trabalho em atividades de teleatendimento / telemarketing nas diversas modalidades desse serviço, de modo a proporcionar um máximo de conforto, segurança, saúde e desempenho eficiente.

1.1. As disposições deste Anexo aplicam-se a todas as empresas que mantêm serviço de teleatendimento / telemarketing nas modalidades ativo ou receptivo em centrais de atendimento telefônico e / ou centrais de relacionamento com clientes (caiu centres), para prestação de serviços, informações e comercialização de produtos.

1.1.1. Entende-se como caiu center o ambiente de trabalho no qual a principal atividade é conduzida via telefone e / ou rádio com utilização simultânea de terminais de computador.

1.1.1.1. Este Anexo aplica-se, inclusive, a setores de empresas e postos de trabalho dedicados a esta atividade, além daquelas empresas especificamente voltadas para essa atividade-fim.

1.1.2. Entende-se como trabalho de teleatendimento / telemarketing aquele cuja comunicação com interlocutores clientes e usuários é realizada à distância por intermédio da voz e / ou mensagens eletrônicas, com a utilização simultânea de equipamentos de audição / escuta e fala telefônica e sistemas informatizados ou manuais de processamento de dados.

2. MOBILIÁRIO DO POSTO DE TRABALHO

2.1. Para trabalho manual sentado ou que tenha de ser feito em pé deve ser proporcionado ao trabalhador mobiliário que atenda aos itens 17.3.2, 17.3.3 e 17.3.4 e alíneas, da Norma Regulamentadora nº 17 (NR 17) e que permita variações posturais, com ajustes de fácil acionamento, de modo a prover espaço suficiente para seu conforto, atendendo, no mínimo, aos seguintes parâmetros:

a) o monitor de vídeo e o teclado devem estar apoiados em superfícies com mecanismos de regulação independentes;

b) será aceita superfície regulável única para teclado e monitor quando este for dotado de regulação independente de, no mínimo, 26 (vinte e seis) centímetros no plano vertical;

c) a bancada sem material de consulta deve ter, no mínimo, profundidade de 75 (setenta e cinco) centímetros medidos a partir de sua borda frontal e largura de 90 (noventa) centímetros que proporcionem zonas de alcance manual de, no máximo, 65 (sessenta e cinco) centímetros de raio em cada lado, medidas centradas nos ombros do operador em posição de trabalho;

d) a bancada com material de consulta deve ter no mínimo, profundidade de 90 (noventa) centímetros a partir de sua borda frontal e largura de 100 (cem) centímetros que proporcionem zonas de alcance manual de, no máximo, 65 (sessenta e cinco) centímetros de raio em cada lado, medidas centradas nos ombros do operador em posição de trabalho, para livre utilização e acesso de documentos;

e) o plano de trabalho deve ter bordas arredondadas;

f) as superfícies de trabalho devem ser reguláveis em altura em um intervalo mínimo de 13 (treze) centímetros, medidos de sua face superior, permitindo o apoio das plantas dos pés no piso;

g) o dispositivo de apontamento na tela (mouse) deve estar apoiado na mesma superfície do teclado, colocado em área de fácil alcance e com espaço suficiente para sua livre utilização;

h) o espaço sob a superfície de trabalho deve ter profundidade livre mínima de 45 (quarenta e cinco) centímetros ao nível dos joelhos e de 70 (setenta) centímetros ao nível dos pés, medidos de sua borda frontal;

i) nos casos em que os pés do operador não alcancem o piso, mesmo após a regulagem do assento, deverá ser fornecido apoio para os pés que se adapte ao comprimento das pernas do trabalhador, permitindo o apoio das plantas dos pés, com inclinação ajustável e superfície revestida de material antiderrapante;

j) os assentos devem ser dotados de:

1. apoio em 05 (cinco) pés, com rodízios cuja resistência evite deslocamentos involuntários e que não comprometam a estabilidade do assento;

2. superfícies onde ocorre contato corporal estofadas e revestidas de material que permita a perspiração;

3. base estofada com material de densidade entre 40 (quarenta) a 50 (cinquenta) kg/m³;

4. altura da superfície superior ajustável, em relação ao piso, entre 37 (trinta e sete) e 50 (cinquenta) centímetros, podendo ser adotados até 03 (três) tipos de cadeiras com alturas diferentes, de forma a atender as necessidades de todos os operadores;

5. profundidade útil de 38 (trinta e oito) a 46 (quarenta e seis) centímetros;

6. borda frontal arredondada;

7. características de pouca ou nenhuma conformação na base;

8. encosto ajustável em altura e em sentido antero-posterior, com forma levemente adaptada ao corpo para proteção da região lombar; largura de, no mínimo, 40 (quarenta) centímetros e, com relação aos encostos, de no mínimo, 30,5 (trinta vírgula cinco) centímetros;

9. apoio de braços regulável em altura de 20 (vinte) a 25 (vinte e cinco) centímetros

a partir do assento, sendo que seu comprimento não deve interferir no movimento de aproximação da cadeira em relação à mesa, nem com os movimentos inerentes à execução da tarefa.

3. EQUIPAMENTOS DOS POSTOS DE TRABALHO

3.1. Devem ser fornecidos gratuitamente conjuntos de microfone e fone de ouvido (head-sets) individuais, que permitam ao operador a alternância do uso das orelhas ao longo da jornada de trabalho e que sejam substituídos sempre que apresentarem defeitos ou desgaste devido ao uso.

3.1.2. Alternativamente, poderá ser fornecido um head set para cada posto de atendimento, desde que as partes que permitam qualquer espécie de contágio ou risco à saúde sejam de uso individual.

3.1.3. Os head-sets devem:

- a) ter garantidas pelo empregador a correta higienização e as condições operacionais recomendadas pelos fabricantes;
- b) ser substituídos prontamente quando situações irregulares de funcionamento forem detectadas pelo operador;
- c) ter seus dispositivos de operação e controles de fácil uso e alcance;
- d) permitir ajuste individual da intensidade do nível sonoro e ser providos de sistema de proteção contra choques acústicos e ruídos indesejáveis de alta intensidade, garantindo o entendimento das mensagens.

3.2. O empregador deve garantir o correto funcionamento e a manutenção contínua dos equipamentos de comunicação, incluindo os conjuntos de head-sets, utilizando pessoal técnico familiarizado com as recomendações dos fabricantes.

3.3. Os monitores de vídeo devem proporcionar corretos ângulos de visão e ser posicionados frontalmente ao operador, devendo ser dotados de regulagem que

permita o correto ajuste da tela à iluminação do ambiente, protegendo o trabalhador contra reflexos indesejáveis.

3.4. Toda introdução de novos métodos ou dispositivos tecnológicos que traga alterações sobre os modos operatórios dos trabalhadores deve ser alvo de análise ergonômica prévia, prevendo-se períodos e procedimentos adequados de capacitação e adaptação.

4. CONDIÇÕES AMBIENTAIS DE TRABALHO

4.1. Os locais de trabalho devem ser dotados de condições acústicas adequadas à comunicação telefônica, adotando-se medidas tais como o arranjo físico geral e dos postos de trabalho, pisos e paredes, isolamento acústico do ruído externo, tamanho, forma, revestimento e distribuição das divisórias entre os postos, com o fim de atender o disposto no item 17.5.2, alínea "a" da NR-17.

4.2. Os ambientes de trabalho devem atender ao disposto no subitem 17.5.2 da NR-17, obedecendo-se, no mínimo, aos seguintes parâmetros:

a) níveis de ruído de acordo com o estabelecido na NBR 10152, norma brasileira registrada no INMETRO, observando o nível de ruído aceitável para efeito de conforto de até 65 dB(A) e a curva de avaliação de ruído (NC) de valor não superior a 60 dB;

b) índice de temperatura efetiva entre 20° e 23°C;

c) velocidade do ar não superior a 0,75 m/s;

d) umidade relativa do ar não inferior a 40% (quarenta por cento).

4.2.1. Devem ser implementados projetos adequados de climatização dos ambientes de trabalho que permitam distribuição homogênea das temperaturas e fluxos de ar utilizando, se necessário, controles locais e / ou setorizados da temperatura, velocidade e direção dos fluxos.

4.2.2. As empresas podem instalar higrômetros ou outros equipamentos que permitam ao trabalhador acompanhar a temperatura efetiva e a umidade do ar do

ambiente de trabalho.

4.3. Para a prevenção da chamada "síndrome do edifício doente", devem ser atendidos:

- a) o Regulamento Técnico do Ministério da Saúde sobre "Qualidade do Ar de Interiores em Ambientes Climatizados", com redação da Portaria MS nº 3.523, de 28 de agosto de 1998 ou outra que a venha substituir;
- b) os Padrões Referenciais de Qualidade do Ar Interior em ambientes climatizados artificialmente de uso público e coletivo, com redação dada pela Resolução RE nº 9, de 16 de janeiro de 2003, da ANVISA - Agência Nacional de Vigilância Sanitária, ou outra que a venha substituir, à exceção dos parâmetros físicos de temperatura e umidade definidos no item 4.2 deste Anexo;
- c) o disposto no item 9.3.5.1 da Norma Regulamentadora nº 9 (NR 9).

4.3.1. A documentação prevista nas alíneas "a" e "b" deverá estar disponível à fiscalização do trabalho.

4.3.2. As instalações das centrais de ar condicionado, especialmente o plenum de mistura da casa de máquinas, não devem ser utilizadas para armazenamento de quaisquer materiais.

4.3.3. A descarga de água de condensado não poderá manter qualquer ligação com a rede de esgoto cloacal.

5. ORGANIZAÇÃO DO TRABALHO

5.1. A organização do trabalho deve ser feita de forma a não haver atividades aos domingos e feriados, seja total ou parcial, com exceção das empresas autorizadas previamente pelo Ministério do Trabalho e Emprego, conforme o previsto no Artigo 68, "caput", da CLT e das atividades previstas em lei.

5.1.1. Aos trabalhadores é assegurado, nos casos previamente autorizados, pelo menos um dia de repouso semanal remunerado coincidente com o domingo a cada mês, independentemente de metas, faltas e / ou produtividade.

5.1.2. As escalas de fins de semana e de feriados devem ser especificadas e informadas aos trabalhadores com a antecedência necessária, de conformidade com os Artigos 67, parágrafo único, e 386 da CLT, ou por intermédio de acordos ou convenções coletivas.

5.1.2.1. Os empregadores devem levar em consideração as necessidades dos operadores na elaboração das escalas laborais que acomodem necessidades especiais da vida familiar dos trabalhadores com dependentes sob seus cuidados, especialmente nutres, incluindo flexibilidade especial para trocas de horários e utilização das pausas.

5.1.3. A duração das jornadas de trabalho somente poderá prolongar-se além do limite previsto nos termos da lei em casos excepcionais, por motivo de força maior, necessidade imperiosa ou para a realização ou conclusão de serviços inadiáveis ou cuja inexecução possa acarretar prejuízo manifesto, conforme dispõe o Artigo 61 da CLT, realizando a comunicação à autoridade competente, prevista no §1º do mesmo artigo, no prazo de 10 (dez) dias.

5.1.3.1. Em caso de prorrogação do horário normal, será obrigatório um descanso mínimo de 15 (quinze) minutos antes do início do período extraordinário do trabalho, de acordo com o Artigo 384 da CLT.

5.2. O contingente de operadores deve ser dimensionado às demandas da produção no sentido de não gerar sobrecarga habitual ao trabalhador.

5.2.1. O contingente de operadores em cada estabelecimento deve ser suficiente para garantir que todos possam usufruir as pausas e intervalos previstos neste Anexo.

5.3. O tempo de trabalho em efetiva atividade de teleatendimento/ telemarketing é de, no máximo, 06 (seis) horas diárias, nele incluídas as pausas, sem prejuízo da

remuneração.

5.3.1. A prorrogação do tempo previsto no presente item só será admissível nos termos da legislação, sem prejuízo das pausas previstas neste Anexo, respeitado o limite de 36 (trinta e seis) horas semanais de tempo efetivo em atividade de teleatendimento / telemarketing.

5.3.2. Para o cálculo do tempo efetivo em atividade de teleatendimento / telemarketing devem ser computados os períodos em que o operador encontra-se no posto de trabalho, os intervalos entre os ciclos laborais e os deslocamentos para solução de questões relacionadas ao trabalho.

5.4. Para prevenir sobrecarga psíquica, muscular estática de pescoço, ombros, dorso e membros superiores, as empresas devem permitir a fruição de pausas de descanso e intervalos para repouso e alimentação aos trabalhadores.

5.4.1. As pausas deverão ser concedidas:

- a) fora do posto de trabalho;
- b) em 02 (dois) períodos de 10 (dez) minutos contínuos;
- c) após os primeiros e antes dos últimos 60 (sessenta) minutos de trabalho em atividade de teleatendimento / telemarketing.

5.4.1.1. A instituição de pausas não prejudica o direito ao intervalo obrigatório para repouso e alimentação previsto no §1º do Artigo 71 da CLT.

5.4.2. O intervalo para repouso e alimentação para a atividade de teleatendimento / telemarketing deve ser de 20 (vinte) minutos.

5.4.3. Para tempos de trabalho efetivo de teleatendimento / telemarketing de até 04 (quatro) horas diárias, deve ser observada a concessão de 01 pausa de descanso contínua de 10 (dez) minutos.

5.4.4. As pausas para descanso devem ser consignadas em registro impresso ou

eletrônico.

5.4.4.1. O registro eletrônico de pausas deve ser disponibilizado impresso para a fiscalização do trabalho no curso da inspeção, sempre que exigido.

5.4.4.2. Os trabalhadores devem ter acesso aos seus registros de pausas.

5.4.5. Devem ser garantidas pausas no trabalho imediatamente após operação onde haja ocorrido ameaças, abuso verbal, agressões ou que tenha sido especialmente desgastante, que permitam ao operador recuperar-se e socializar conflitos e dificuldades com colegas, supervisores ou profissionais de saúde ocupacional especialmente capacitados para tal acolhimento.

5.5. O tempo necessário para a atualização do conhecimento do operador e para o ajuste do posto de trabalho é considerado como parte da jornada normal.

5.6. A participação em quaisquer modalidades de atividade física, quando adotadas pela empresa, não é obrigatória, e a recusa do trabalhador em praticá-la não poderá ser utilizada para efeito de qualquer punição.

5.7. Com o fim de permitir a satisfação das necessidades fisiológicas, as empresas devem permitir que os operadores saiam de seus postos de trabalho a qualquer momento da jornada, sem repercussões sobre suas avaliações e remunerações.

5.8. Nos locais de trabalho deve ser permitida a alternância de postura pelo trabalhador, de acordo com suas conveniência e necessidade.

5.9. Os mecanismos de monitoramento da produtividade, tais como mensagens nos monitores de vídeo, sinais luminosos, cromáticos, sonoros, ou indicações do tempo utilizado nas ligações ou de filas de clientes em espera, não podem ser utilizados para aceleração do trabalho e, quando existentes, deverão estar disponíveis para consulta pelo operador, a seu critério.

5.10. Para fins de elaboração de programas preventivos devem ser considerados os seguintes aspectos da organização do trabalho:

- a) compatibilização de metas com as condições de trabalho e tempo oferecidas;
- b) monitoramento de desempenho;
- c) repercussões sobre a saúde dos trabalhadores decorrentes de todo e qualquer sistema de avaliação para efeito de remuneração e vantagens de qualquer espécie;
- d) pressões aumentadas de tempo em horários de maior demanda;
- e) períodos para adaptação ao trabalho.

5.11. É vedado ao empregador:

- a) exigir a observância estrita do script ou roteiro de atendimento;
- b) imputar ao operador os períodos de tempo ou interrupções no trabalho não dependentes de sua conduta.

5.12. A utilização de procedimentos de monitoramento por escuta e gravação de ligações deve ocorrer somente mediante o conhecimento do operador.

5.13. É vedada a utilização de métodos que causem assédio moral, medo ou constrangimento, tais como:

- a) estímulo abusivo à competição entre trabalhadores ou grupos / equipes de trabalho;
- b) exigência de que os trabalhadores usem, de forma permanente ou temporária, adereços, acessórios, fantasias e vestimentas com o objetivo de punição, promoção e propaganda;
- c) exposição pública das avaliações de desempenho dos operadores.

5.14. Com a finalidade de reduzir o estresse dos operadores, devem ser minimizados os conflitos e ambigüidades de papéis nas tarefas a executar, estabelecendo-se claramente as diretrizes quanto a ordens e instruções de diversos

níveis hierárquicos, autonomia para resolução de problemas, autorização para transferência de chamadas e consultas necessárias a colegas e supervisores.

5.15. Os sistemas informatizados devem ser elaborados, implantados e atualizados contínua e suficientemente, de maneira a mitigar sobretarefas como a utilização constante de memória de curto prazo, utilização de anotações precárias, duplicidade e concomitância de anotações em papel e sistema informatizado.

5.16. As prescrições de diálogos de trabalho não devem exigir que o trabalhador forneça o sobrenome aos clientes, visando resguardar sua privacidade e segurança pessoal.

6. CAPACITAÇÃO DOS TRABALHADORES

6.1. Todos os trabalhadores de operação e de gestão devem receber capacitação que proporcione conhecer as formas de adoecimento relacionadas à sua atividade, suas causas, efeitos sobre a saúde e medidas de prevenção.

6.1.1. A capacitação deve envolver, também, obrigatoriamente os trabalhadores temporários.

6.1.2. A capacitação deve incluir, no mínimo, aos seguintes itens:

a) noções sobre os fatores de risco para a saúde em teleatendimento / telemarketing;

b) medidas de prevenção indicadas para a redução dos riscos relacionados ao trabalho;

c) informações sobre os sintomas de adoecimento que possam estar relacionados a atividade de teleatendimento / telemarketing, principalmente os que envolvem o sistema osteomuscular, a saúde mental, as funções vocais, auditivas e acuidade visual dos trabalhadores;

d) informações sobre a utilização correta dos mecanismos de ajuste do mobiliário e

dos equipamentos dos postos de trabalho, incluindo orientação para alternância de orelhas no uso dos fones mono ou bi-auriculares e limpeza e substituição de tubos de voz;

e) duração de 04 (quatro) horas na admissão e reciclagem a cada 06 (seis) meses, independentemente de campanhas educativas que sejam promovidas pelos empregadores;

f) distribuição obrigatória de material didático impresso com o conteúdo apresentado;

g) realização durante a jornada de trabalho.

6.2. Os trabalhadores devem receber qualificação adicional à capacitação obrigatória referida no item anterior quando forem introduzidos novos fatores de risco decorrentes de métodos, equipamentos, tipos específicos de atendimento, mudanças gerenciais ou de procedimentos.

6.3. A elaboração do conteúdo técnico, a execução e a avaliação dos resultados dos procedimentos de capacitação devem contar com a participação de:

a) pessoal de organização e métodos responsável pela organização do trabalho na empresa, quando houver;

b) integrantes do Serviço Especializado em Segurança e Medicina do Trabalho, quando houver;

c) representantes dos trabalhadores na Comissão Interna de Prevenção de Acidentes, quando houver;

d) médico coordenador do Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional;

e) responsáveis pelo Programa de Prevenção de Riscos de Ambientais; representantes dos trabalhadores e outras entidades, quando previsto em acordos ou convenções coletivas de trabalho.

7. CONDIÇÕES SANITÁRIAS DE CONFORTO

7.1. Devem ser garantidas boas condições sanitárias e de conforto, incluindo sanitários permanentemente adequados ao uso e separados por sexo, local para lanche e armários individuais dotados de chave para guarda de pertences na jornada de trabalho.

7.2. Deve ser proporcionada a todos os trabalhadores disponibilidade irrestrita e próxima de água potável, atendendo à Norma Regulamentadora nº 24 - NR 24.

7.3. As empresas devem manter ambientes confortáveis para descanso e recuperação durante as pausas, fora dos ambientes de trabalho, dimensionados em proporção adequada ao número de operadores usuários, onde estejam disponíveis assentos, facilidades de água potável, instalações sanitárias e lixeiras com tampa.

8. PROGRAMAS DE SAÚDE OCUPACIONAL E DE PREVENÇÃO DE RISCOS AMBIENTAIS

8.1. O Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional - PCMSO, além de atender à Norma Regulamentadora nº 7 (NR 7), deve necessariamente reconhecer e registrar os riscos identificados na análise ergonômica.

8.1.1. O empregador deverá fornecer cópia dos Atestados de Saúde Ocupacional e cópia dos resultados dos demais exames.

8.2. O empregador deve implementar um programa de vigilância epidemiológica para detecção precoce de casos de doenças relacionadas ao trabalho comprovadas ou objeto de suspeita, que inclua procedimentos de vigilância passiva (processando a demanda espontânea de trabalhadores que procurem serviços médicos) e procedimentos de vigilância ativa, por intermédio de exames médicos dirigidos que incluam, além dos exames obrigatórios por norma, coleta de dados sobre sintomas referentes aos aparelhos psíquico, osteomuscular, vocal, visual e auditivo, analisados e apresentados com a utilização de ferramentas estatísticas e epidemiológicas.

8.2.1. No sentido de promover a saúde vocal dos trabalhadores, os empregadores devem implementar, entre outras medidas:

- a) modelos de diálogos que favoreçam micropausas e evitem carga vocal intensiva do operador;
- b) redução do ruído de fundo;
- c) estímulo à ingestão freqüente de água potável fornecida gratuitamente aos operadores.

8.3. A notificação das doenças profissionais e das produzidas em virtude das condições especiais de trabalho, comprovadas ou objeto de suspeita, será obrigatória por meio da emissão de Comunicação de Acidente de Trabalho, na forma do Artigo 169 da CLT e da legislação vigente da Previdência Social.

8.4. As análises ergonômicas do trabalho devem contemplar, no mínimo, para atender à NR-17:

- a) descrição das características dos postos de trabalho no que se refere ao mobiliário, utensílios, ferramentas, espaço físico para a execução do trabalho e condições de posicionamento e movimentação de segmentos corporais;
- b) avaliação da organização do trabalho demonstrando:
 - 1. trabalho real e trabalho prescrito;
 - 2. descrição da produção em relação ao tempo alocado para as tarefas;
 - 3. variações diárias, semanais e mensais da carga de atendimento, incluindo variações sazonais e intercorrências técnico-operacionais mais freqüentes;
 - 4. número de ciclos de trabalho e sua descrição, incluindo trabalho em turnos e trabalho noturno;
 - 5. ocorrência de pausas inter-ciclos;

6. explicitação das normas de produção, das exigências de tempo, da determinação do conteúdo de tempo, do ritmo de trabalho e do conteúdo das tarefas executadas;

7. histórico mensal de horas extras realizadas em cada ano;

8. explicitação da existência de sobrecargas estáticas ou dinâmicas do sistema osteomuscular;

c) relatório estatístico da incidência de queixas de agravos à saúde colhidas pela Medicina do Trabalho nos prontuários médicos;

d) relatórios de avaliações de satisfação no trabalho e clima organizacional, se realizadas no âmbito da empresa;

e) registro e análise de impressões e sugestões dos trabalhadores com relação aos aspectos dos itens anteriores;

f) recomendações ergonômicas expressas em planos e propostas claros e objetivos, com definição de datas de implantação.

8.4.1. As análises ergonômicas do trabalho deverão ser datadas, impressas, ter folhas numeradas e rubricadas e contemplar, obrigatoriamente, as seguintes etapas de execução:

a) explicitação da demanda do estudo;

b) análise das tarefas, atividades e situações de trabalho;

c) discussão e restituição dos resultados aos trabalhadores envolvidos;

d) recomendações ergonômicas específicas para os postos avaliados;

e) avaliação e revisão das intervenções efetuadas com a participação dos trabalhadores, supervisores e gerentes;

f) avaliação da eficiência das recomendações.

8.5. As ações e princípios do Programa de Prevenção de Riscos Ambientais - PPRA devem ser associados àqueles previstos na NR-17.

9. PESSOAS COM DEFICIÊNCIA

9.1. Para as pessoas com deficiência e aquelas cujas medidas antropométricas não sejam atendidas pelas especificações deste Anexo, o mobiliário dos postos de trabalho deve ser adaptado para atender às suas necessidades, e devem estar disponíveis ajudas técnicas necessárias em seu respectivo posto de trabalho para facilitar sua integração ao trabalho, levando em consideração as repercussões sobre a saúde destes trabalhadores.

9.2. As condições de trabalho, incluindo o acesso às instalações, mobiliário, equipamentos, condições ambientais, organização do trabalho, capacitação, condições sanitárias, programas de prevenção e cuidados para segurança pessoal devem levar em conta as necessidades dos trabalhadores com deficiência.

10. DISPOSIÇÕES TRANSITÓRIAS

10.1. As empresas que no momento da publicação da portaria de aprovação deste Anexo mantiverem com seus trabalhadores a contratação de jornada de 06 (seis) horas diárias, nelas contemplados e remunerados 15 (quinze) minutos de intervalo para repouso e alimentação, obrigar-se-ão somente à complementação de 05 (cinco) minutos, igualmente remunerados, de maneira a alcançar o total de 20 (vinte) minutos de pausas obrigatórias remuneradas, concedidos na forma dos itens 5.4.1 e 5.4.2.

10.2. O disposto no item 2 desta norma (MOBILIÁRIO DO POSTO DE TRABALHO) será implementado em um prazo para adaptação gradual de, no máximo, 05 (cinco) anos, sendo de 10% (dez por cento) no primeiro ano, 25% (vinte e cinco por cento) no segundo ano, 45% (quarenta e cinco) no terceiro ano, 75% (setenta e cinco por cento) no quarto ano e 100% (cem por cento) no quinto ano.

10.3. Será constituída comissão permanente para fins de acompanhamento da implementação, aplicação e revisão do presente Anexo.

10.4. O disposto nos itens 5.3 e seus subitens e 5.4 e seus subitens entrarão em vigor em 120 (cento e vinte) dias da data de publicação da portaria de aprovação deste Anexo, com exceção do item 5.4.4 que entrará em vigor em 180 (cento e oitenta) dias da publicação desta norma.

10.5. Ressalvado o disposto no item 10.2 e com exceção dos itens 5.3, 5.4, este anexo passa a vigorar no prazo de 90 (noventa) dias de sua publicação.