



Revista de Empreendedorismo e Gestão de Micro e Pequenas Empresas

ANÁLISE DA ADEQUAÇÃO ERGONÔMICA NO POSTO DE TRABALHO DE UMA EMPRESA ADMINISTRADORA DE CARTÕES DE CRÉDITO EM IMPERATRIZ-MA.

ERGONOMIC ANALYSIS OF FITNESS IN DESK JOB COMPANY ADMINISTRATOR OF CREDIT CARDS IN EMPRESS IMPERATRIZ-MA.

Jéssica Lopes da Silva¹
Hosannah Márcia Alves Bandeira²
Janara Pereira dos Santos Borges³
Marilsa de As Rodrigues⁴
Lourival Ribeiro Chaves Junior⁵

RESUMO

O presente trabalho tem como propósito analisar como os resultados de uma organização podem ser influenciados pela adequação ergonômica em uma empresa que atua no setor de administração de cartões de crédito em Imperatriz-MA. A intensa utilização de computadores, postura sentada e execução de movimentos repetitivos são característica dos postos de trabalho da empresa. Em razão desses aspectos o fator ergonômico se torna fundamental para elevação da produtividade e bem estar dos trabalhadores, promovendo assim a qualidade de vida no trabalho. Trata-se de uma pesquisa bibliográfica e de campo de abordagem quantitativa e qualitativa. Os resultados evidenciam que os artifícios ergonômicos oferecidos são regulares, existindo assim fatores a melhorar, sendo eles referentes à mobília e equipamentos de suporte, além da ampliação das seções de ginástica laboral, bem como o desenvolvimento de projetos de conscientização acerca dos benefícios advindos dos métodos ergonômicos.

Palavras-chave: Ergonomia. Posto de Trabalho. Qualidade de Vida no Trabalho.

ABSTRACT

This study aims to analyze the results of an organization can be influenced by ergonomic fit in a company engaged in credit card management sector in Imperatriz-MA. The intense use of computers, sitting posture and execution of repetitive movements are characteristic of the company's jobs. Based on these aspects ergonomic factor becomes critical to raising the productivity and well-being of workers, thus promoting the quality of working life. It is a qualitative quantitative approach of field research. The results show that ergonomic devices available are regular and there are so factors to improve, they are referring will furniture and support equipment, as well as expansion of the gymnastics sessions, as well as the development of awareness projects of the benefits from the methods ergonomic.

Keywords: Ergonomics. Workstation. Quality of life at work.

¹ Universidade Estadual do Maranhão - comercialimp@credishop.com.br

² Universidade Estadual do Maranhão - hosannahm@hotmail.com

³ Universidade Estadual do Maranhão - Janara_borges@hotmail.com

⁴ Universidade Estadual do Maranhão - marilsasarodrigues@outlook.com

⁵ Universidade Estadual do Maranhão - Lourival.ejcon@gmail.com

1 INTRODUÇÃO

Diante das constantes mudanças na economia global, o ambiente de trabalho passa por frequentes transformações submetendo os indivíduos a realização de atividades sem as devidas adaptações. Partindo da necessidade de se estudar a relação entre o homem e o ambiente de trabalho surgiu então uma disciplina científica chamada Ergonomia, que conforme a Associação Brasileira de Ergonomia (ABERGO,2012) deriva do grego Ergon [trabalho] e Nomos [normas, regras, leis].

O foco da ergonomia está na interação entre homem-máquina-ambiente, diante disso a otimização das formas de trabalho beneficiam diretamente os colaboradores, aumentando o desempenho produtivo e proporcionando um maior conforto durante os processos organizacionais.

Atualmente a busca pela elevação da qualidade de vida no trabalho, está levando as empresas a direcionarem maiores investimentos em programas que favoreçam a saúde dos funcionários. Segundo Lida (2002), “[...] a ergonomia busca a segurança, satisfação e o bem estar dos trabalhadores no seu relacionamento com sistemas produtivos”. Partindo desse contexto o ambiente de trabalho deve ser propício ao desenvolvimento das atividades com segurança, diminuindo os riscos de acidentes ou surgimento de patologias ocupacionais à longo prazo, influenciando diretamente na produtividade e satisfação dos colaboradores.

Ao oferecer condições de trabalho com base nos conceitos ergonômicos, são reduzidos fatores negativos como adoção de postura inadequada, absenteísmo, sedentarismo, fadiga e stress, o que conseqüentemente favorece o bem estar dos colaboradores tornando-os mais motivados e comprometidos com os resultados da organização.

A pesquisa foi realizada em uma empresa que atua no setor de Administração de Cartões de Crédito em Imperatriz-MA, com o objetivo de analisar como o uso adequado da ergonomia pode influenciar nos resultados da organização, aumentando a produtividade e a qualidade de vida no trabalho. Como objetivos específicos pretende-se analisar quais artifícios ergonômicos a empresa dispõe aos funcionários, como estes os utilizam e como se dá a qualidade de vida no trabalho por meio destes artifícios.

2 Conceitos de Ergonomia e suas funções

Pode-se afirmar que a ergonomia existe desde os primórdios da existência humana na terra a cerca de três ou quatro milhões de anos, quando os mais antigos homínídeos, os australopitecos, já transformavam matérias primas em ferramentas como furadores, raspadores e cortadores, objetos que facilitavam suas atividades diárias.

O desenvolvimento Industrial no século XIX foi um marco na história, as grandes invenções revolucionaram o modo de produção das indústrias têxteis, de metais e transportes. Até então as fábricas eram sujas, pouco iluminadas, barulhentas e perigosas, ou seja, não apresentavam nenhum aspecto que beneficiasse os funcionários que chegavam a trabalhar até 16 horas diárias em condições insalubres.

Conforme Slack; Chambers e Johnston (2009, p.249), “a Ergonomia ocupa-se primariamente dos aspectos fisiológicos do projeto de trabalho, isto é, com o corpo humano e como ele ajusta-se ao ambiente”.

O processo de trabalho rotineiro, quando desenvolvido sem a devida adaptação do ambiente, pode desencadear sérios riscos a saúde do trabalhador. Diante das consequências advindas do trabalho mal apropriado é que se propõe a ergonomia, em buscar a segurança, bem estar e satisfação dos colaboradores nos postos de trabalho.

Para o estudo da Ergonomia é importante conhecermos características: do homem (aspectos físicos, fisiológicos, psicológicos, sociais, assim como idade, sexo, treinamento e motivação); da máquina (equipamentos, ferramentas, mobiliários e instalações); do ambiente físico do trabalhador (temperatura, ruídos, vibrações, luz, cores, gases, etc.), além de consequências do trabalho, entre outros (VASCONCELOS et al, 2009, p.04).

Weedmeester (1995) conceitua a ergonomia como “a aplicação ao projeto de máquinas, equipamentos, sistemas e tarefas com o objetivo de melhorar a segurança, a saúde, conforto e eficiência no trabalho”.

Nesse sentido a ergonomia tem sua preocupação voltada para a interação do homem aos equipamentos, mobília e instrumentos que estão disponíveis durante a execução de suas atividades.

[...] as máquinas, o equipamento, os dispositivos e mesmo uma simples ferramenta manual deverão ser projetados levando em conta as dimensões do corpo humano, garantindo que as posturas, os movimentos e as forças

exigidas durante a operação respeitem as limitações do indivíduo [...] (CORRÊA, L. e CORRÊA, A. 2009, p.241).

A ergonomia vem precisamente estudar estas medidas de conforto, com a finalidade de atingir um maior rendimento no trabalho, prevenir acidentes e promover uma maior satisfação pessoal entre os funcionários. Cabe então à ergonomia, oferecer aos colaboradores condições de trabalho ajustadas as suas necessidades, e espera-se que os resultados dos projetos ergonômicos sejam refletidos tanto na elevação da produtividade individual do funcionário, quanto na lucratividade da empresa.

2.1 Riscos ergonômicos

Os riscos ergonômicos estão relacionados à ausência ou má adequação do ambiente de trabalho ao homem, podendo causar problemas psicológicos e fisiológicos ao trabalhador, reduzindo assim sua segurança e conseqüentemente sua produtividade. São considerados riscos ergonômicos, os seguintes elementos:

- Esforço físico intenso;
- Postura inadequada;
- Sobrecarga de trabalho / ritmo excessivo;
- Jornada de trabalho prolongada;
- Monotonia / atividades repetitivas; e
- Situações que produzam estresse físico/ psíquico.

Se não observados esses aspectos, os riscos ergonômicos podem gerar alterações no organismo e estado emocional dos colaboradores, tais como: cansaço, stress, dores musculares, tensão, alteração do sono, problemas na coluna vertebral, fadiga e elevação do risco dos colaboradores desenvolverem doenças ocupacionais conhecidas como LER/DORT (Lesões por Esforços Repetitivos/Distúrbios Osteomusculares Relacionados ao Trabalho).

De acordo com Viudes (2010), essas doenças (LER/DORT) acometem principalmente os membros superiores e em alguns casos chegam a impossibilitar o funcionário de realizar suas tarefas diárias no ambiente de trabalho, interferindo até mesmo em atividades do cotidiano e da vida pessoal.

Hoje, ainda são poucas as empresas que adotam um novo comportamento no que se refere à saúde dos trabalhadores, mas estas poucas, não estão pensando só na produtividade, mas sim num todo do trabalhador, sendo que para isso os empregadores investem uma pequena parte de seus lucros em

práticas para melhorar o estado físico, psíquico, e social dos colaboradores [...] (CARDOSO, 2012, p.06).

Partindo desse contexto, verifica-se a importância dos investimentos voltados para o bem estar dos colaboradores, diminuindo os fatores de risco e criando um ambiente propício ao desenvolvimento das atividades com segurança para que estes sintam mais motivados em seu ambiente de trabalho.

2.2 Ergonomia versus Produtividade

Com a globalização mundial o mercado alcançou seu ápice de competitividade, diante disso, gestores de empresas nos seus mais diversos segmentos buscam acelerar o ritmo de trabalho visando elevar a produção e aproveitar ao máximo seu capital humano.

A competitividade significa a capacidade de uma organização oferecer produtos e serviços melhores e mais baratos, mais adequados às necessidades e expectativas do mercado, trazendo soluções inovadoras ao cliente [...] (CHIAVENATO, 2008, p. 562).

Percebe-se que o aprimoramento e inovação dos produtos e serviços é o principal objetivo da competitividade. Diante desse ambiente empresarial altamente dinâmico, a aplicação dos conceitos ergonômicos nos postos de trabalho é um assunto relevante, uma vez que preocupados somente com a maximização dos lucros, algumas empresas acabam não se voltando para os arranjos físicos oferecidos aos colaboradores, comprometendo a produtividade individual e gerando a insatisfação dos funcionários.

Ergonomia tem como finalidade conceber e/ou transformar o trabalho de maneira a manter a integridade da saúde dos operadores e atingir objetivos econômicos. Os ergonomistas são profissionais que têm conhecimento sobre o funcionamento humano e estão prontos a atuar nos processos projetuais de situações de trabalho, interagindo na definição da organização do trabalho, nas modalidades de seleção e treinamento, na definição do mobiliário e ambiente físico de trabalho. (SANTOS E ZAMBERLAN, 1992).

Partindo desse contexto, nota-se a importância da ergonomia na interação entre o homem e o seu trabalho, propiciando benefícios como segurança e conforto físico e mental e contribuindo ainda com a elevação da produtividade. A partir dessa concepção obtém-se ainda, a prevenção de acidentes ou patologias ocupacionais, fatores de risco que se não observados afetam negativamente os resultados da organização.

A prevenção eficaz só é conseguida se todos os atores da empresa tiveram espaço garantido e efetivo de discussão, debate, explanação dos problemas e das dificuldades vividas na rotina de trabalho normal e participação na busca por resoluções dos problemas encontrados e também nas tomadas de decisão (VILELA; MENDES e GONÇALVES, 2007, p. 33).

Com o intuito de minimizar o índice de absenteísmo relacionado a afastamentos por Ler/ DORTS, os projetos ergonômicos são fortes aliados podendo solucionar problemas ainda na fase inicial, evitando transtornos futuros tanto para o colaborador quanto para a empresa, que ganha com o aumento da produtividade e diminuição dos custos com funcionários afastados por incapacidade temporária.

3 QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO

A qualidade de vida no trabalho está relacionada diretamente à motivação, quanto mais motivado estiver o colaborador, maior será o seu rendimento no trabalho. Conforme Barret (1998) “Todas as motivações humanas são baseadas no interesse próprio. Somos motivados a fazer algo somente quando isso nos beneficia de alguma forma”. Nesse sentido se destacam dois aspectos importantes: a preocupação com o bem estar do colaborador e a eficácia organizacional.

Uma vez que é dentro das organizações que os funcionários passam a maior parte do seu tempo, tudo o que acontecer lá poderá influenciar no seu comportamento, rendimento, e principalmente na sua saúde. Partindo desse contexto cabe às empresas zelar pelo bem estar geral dos trabalhadores.

Para França (2010,p.167):

Qualidade de vida no trabalho é a capacidade de administrar o conjunto das ações, incluindo diagnóstico, implantação de melhorias e inovações gerenciais, tecnológicas e estruturais no ambiente de trabalho alinhada e construída na cultura organizacional, com prioridade absoluta para o bem-estar das pessoas da organização.

Os programas de QVT são implementados com o intuito de oferecer melhorias nas relações humanas, produtividade e imagem da empresa, ajudando os funcionários a detectar potenciais riscos de saúde e incentivando-os a mudar o estilo de vida e praticar exercícios, promovendo assim o desenvolvimento pessoal e profissional. Todos esses

fatores contribuem diretamente com a satisfação pessoal dos trabalhadores, tornando-os mais motivados e conseqüentemente mais produtivos.

Segundo Chiavenato (1999), a Qualidade de Vida no Trabalho representa o nível em que os membros da organização são capazes de satisfazer as suas necessidades pessoais por meio de suas experiências na organização. Partindo desse âmbito pode-se afirmar que a QVT tem sua preocupação voltada para o bem estar geral dos funcionários na realização de suas tarefas.

Percebe-se então a necessidade de se conservar uma força de trabalho saudável, motivada e preparada para se manter firme diante de um cenário empresarial altamente competitivo. Diante desse contexto a ergonomia está voltada para a saúde das pessoas dentro das organizações e estabelece parâmetros necessários para melhorar a qualidade de vida dos mesmos, apresentando a eles soluções diante das dificuldades encontradas durante os processos organizacionais.

4 METODOLOGIA

Para Vergara (2005:49) as pesquisas “não são mutuamente excludentes”. Com base nessa afirmação observa-se que neste trabalho foram abordados diferentes tipos de classificação quanto à pesquisa. Os procedimentos metodológicos incluíram pesquisa bibliográfica e de campo, de abordagem quantitativa qualitativa. A pesquisa pode ser classificada como bibliográfica, pois tem como base a teoria encontrada em publicações como livros, artigos científicos e sites de internet.

É classificada ainda como pesquisa de campo, uma vez que o fenômeno foi observado no local em que os fatos acontecem. É de abordagem quantitativa, pois trata-se de um estudo estatístico que se destina a descrever as características de uma determinada situação, é considerada ainda de abordagem qualitativa pois tem como principal objetivo interpretar o fenômeno que se observa.

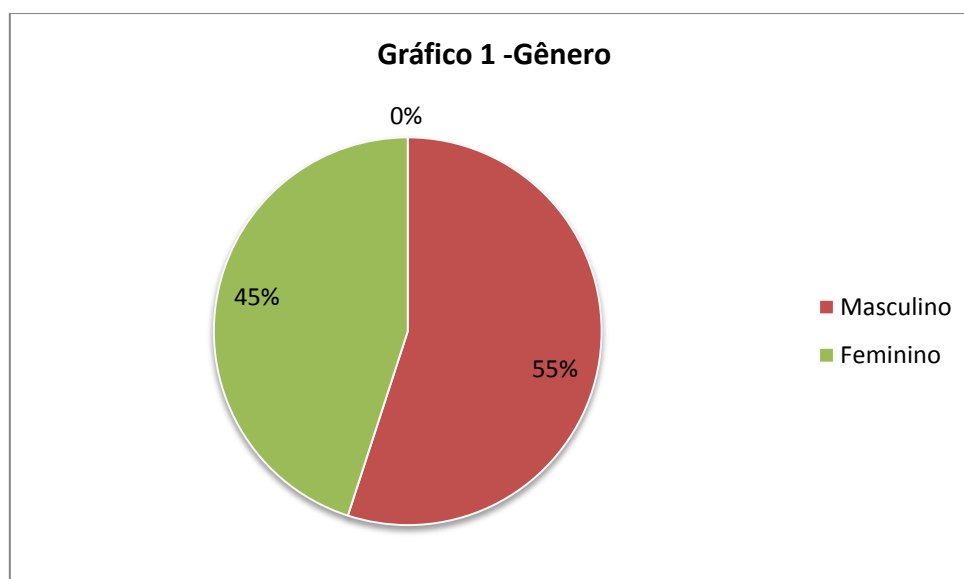
A coleta de informações se deu por meio de observações registradas em diário de campo e aplicação de questionário contendo 10 questões objetivas e 1 questão subjetiva. A amostra utilizada correspondeu a todos os funcionários da empresa, perfazendo um total de 40 pessoas.

5 APRESENTAÇÃO E ANÁLISE DA PESQUISA

A empresa na qual foi realizada a pesquisa, foi fundada em novembro de 1999 e atua no setor de administração de cartões de crédito, suas principais áreas de atuação são as regiões norte e nordeste do país. Em Imperatriz-Ma a empresa conta com um quadro de 40 funcionários, para a presente análise do seu ambiente ergonômico realizou-se a coleta de dados entre todos os colaboradores.

5.1 Perfil dos funcionários

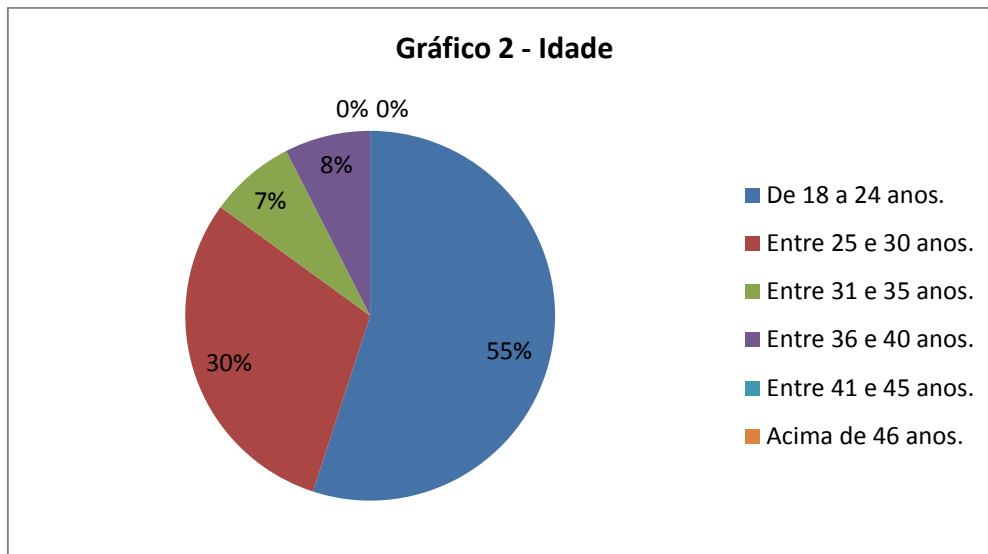
Inicialmente buscou – se identificar o perfil dos participantes nesse estudo. Os gráficos de 1 a 4 apresentados a seguir tem o objetivo de proporcionar um conhecimento prévio sobre os funcionários, correspondendo ao gênero, idade, escolaridade e jornada diária de trabalho. A seguir observa – se o gráfico 1 em que os dados estão tabulados na forma de porcentagem.



Fonte: Dados da pesquisa realizada entre 28 e 29 de setembro de 2015

Conforme exposto no gráfico 1 percebeu se que a porcentagem de homens que trabalham na empresa é equilibrada, sendo 55%, e de mulheres 45% do total, tal situação se deve ao fato de que as tarefas executadas na empresa requerem basicamente a capacidade psicológica independente do gênero.

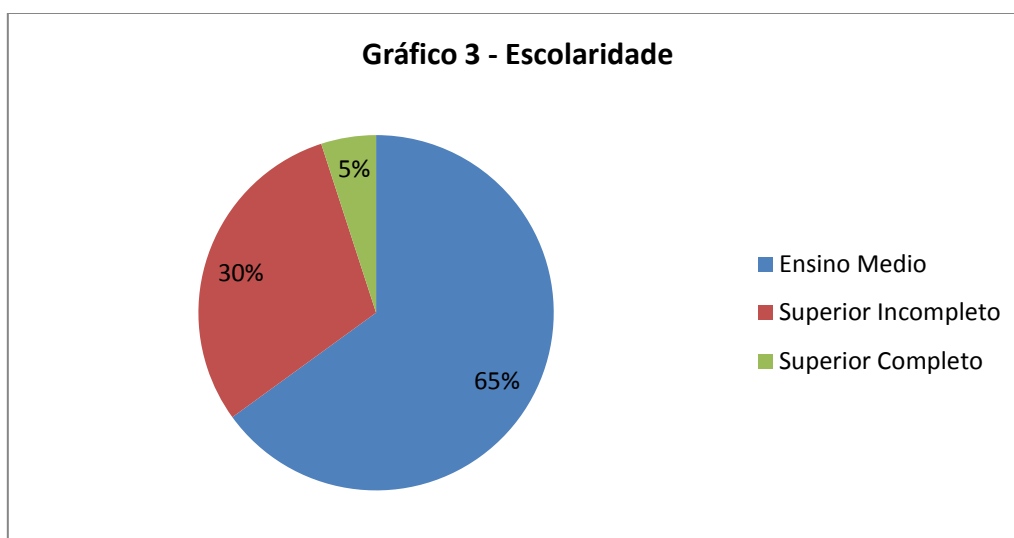
O segundo aspecto observado foi a faixa etária dos funcionários, conforme apresentado no gráfico 2:



Fonte: Dados da pesquisa realizada entre 28 e 29 de setembro de 2015

Analisando os resultados obtidos nota-se uma porcentagem mais elevada entre funcionários de 18 a 24 anos, tendo um percentual de 55% do total, enquanto que entre 25 e 30 anos correspondem a 30% do total de participantes, entre 31 e 35 anos representam apenas 7% do total e entre 36 e 40 anos chegam a 8%. Percebe-se que nenhum dos entrevistados tem idade superior a 40 anos, o que evidencia a jovialidade dos colaboradores da empresa.

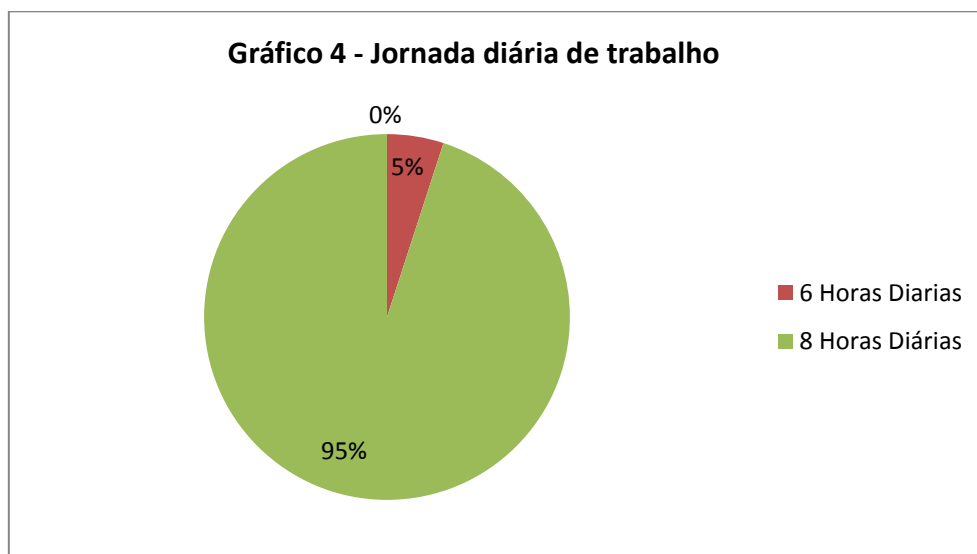
Referente ao grau de instrução dos funcionários da empresa constatou-se os resultados expressos no gráfico 3:



Fonte: Dados da pesquisa realizada entre 28 e 29 de setembro de 2015

Analisando os dados entende-se que o número de colaboradores com nível médio de instrução é maior em relação aos demais aspectos, correspondendo a 65% dos participantes da pesquisa, enquanto 30% apresentam nível superior incompleto e apenas 5% possuem nível superior completo. É importante ressaltar que o nível médio de instrução é um pré-requisito básico para se trabalhar na empresa.

O gráfico 4 reporta-se a jornada diária de trabalho dos funcionários:



Fonte: Dados da pesquisa realizada entre 28 e 29 de setembro de 2015

Os dados da pesquisa mostram que 95% dos colaboradores trabalham 8 horas por dia e apenas 5% do total de participantes trabalham apenas 6 horas por serem contratados em caráter de estágio.

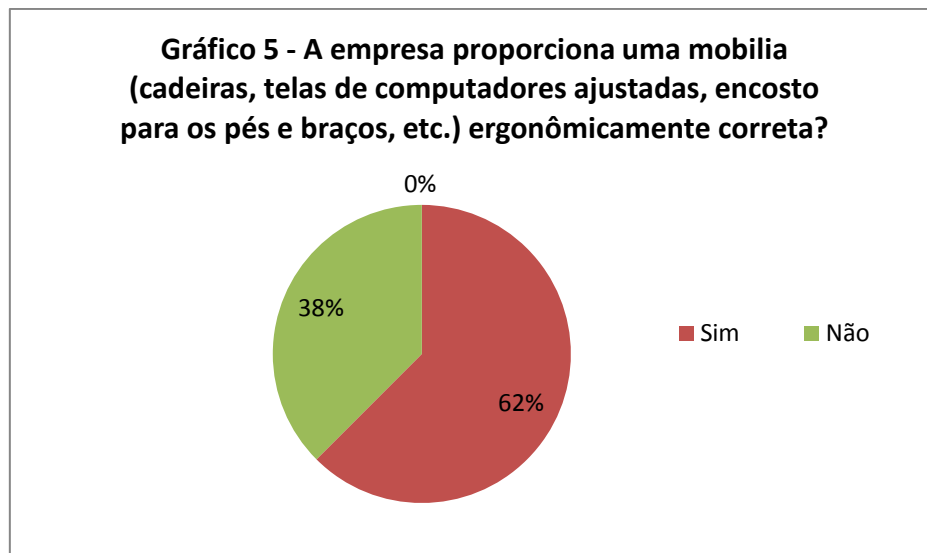
Esse conhecimento prévio do perfil dos funcionários revela-se necessário para o entendimento dos dados coletados e análise da ergonomia do ambiente em uma empresa administradora de cartões de crédito em Imperatriz – MA.

5.2 Avaliação do Desempenho dos Colaboradores diante dos Projetos Ergonômicos.

Para o desenvolvimento das atividades com excelência se torna fundamental a adequação do ambiente de trabalho às necessidades do colaborador. Visando essa interação, a ergonomia física se volta para os postos de trabalho, buscando desenvolver

técnicas e equipamentos que venham facilitar a realização das tarefas e diminuir os riscos à saúde dos funcionários.

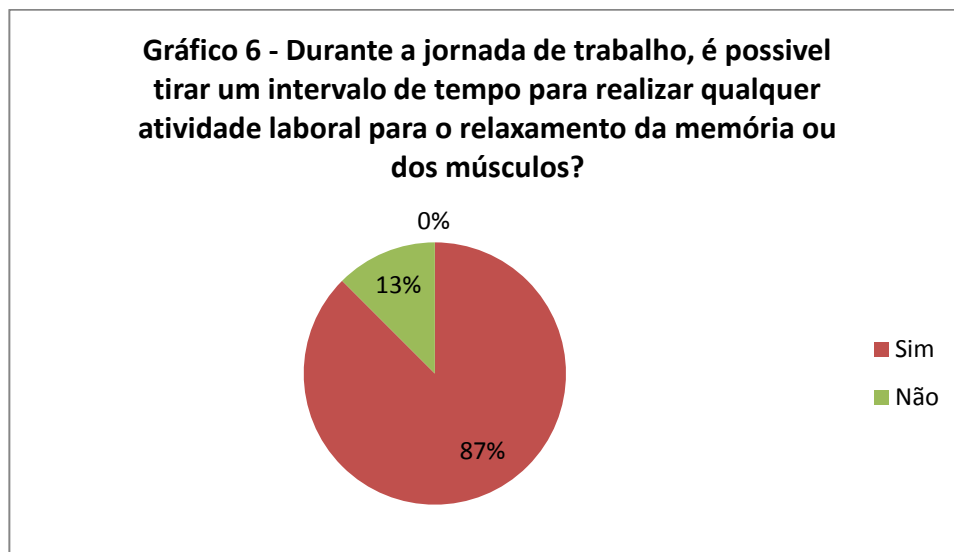
Diante dessa preocupação, o gráfico 5 expõe qual a percepção dos colaboradores com relação a mobília oferecida pela empresa:



Fonte: Dados da pesquisa realizada entre 28 e 29 de setembro de 2015

Nesse caso, nota-se que 62% responderam que sim, no entanto 38% responderam que não, isso mostra que a mobília oferecida não está totalmente dentro dos critérios da ergonomia, mas a empresa está buscando novos equipamentos ajustados às necessidades dos colaboradores.

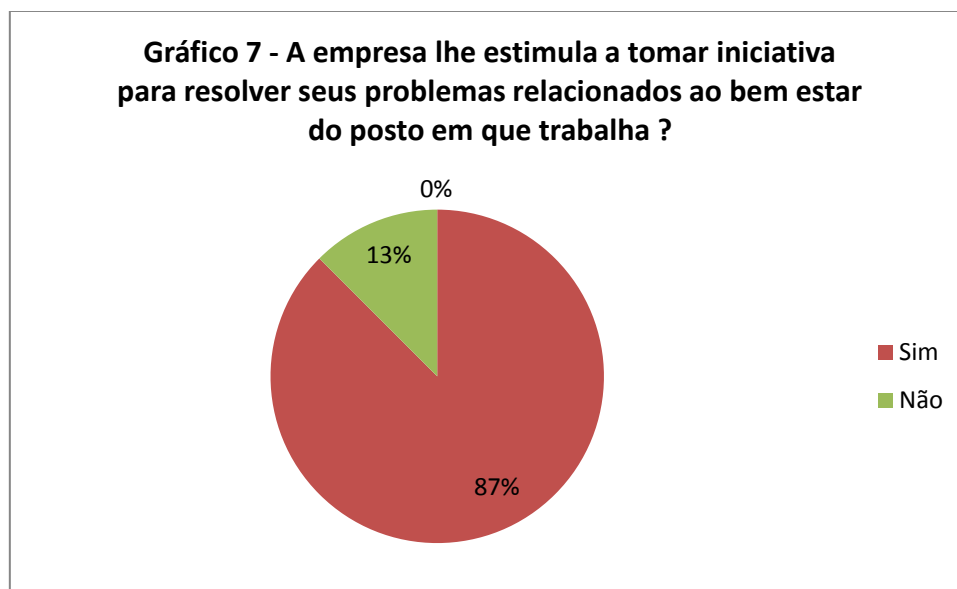
Por se tratar de uma empresa com a maioria dos setores (Comercial, Atendimento à Pessoa Física, Suporte Técnico e Cobrança) direcionados ao atendimento ao público, muitas vezes as atividades se tornam repetitivas e estressantes, tendo em vista o esforço psíquico exigido, o gráfico 6 apresenta se é possível ou não tirar um intervalo de tempo durante o expediente, para relaxamento da memória ou dos músculos :



Fonte: Dados da pesquisa realizada entre 28 e 29 de setembro de 2015

Por meio dos dados obtidos no gráfico 6, percebe-se que 87% das pessoas responderam que sim, é possível tira um intervalo para relaxamento, enquanto 13% responderam que não, uma vez que em alguns setores o número de funcionários é reduzido, o que impossibilita o colaborador de se afastar de suas atividades, ainda que por pouco tempo.

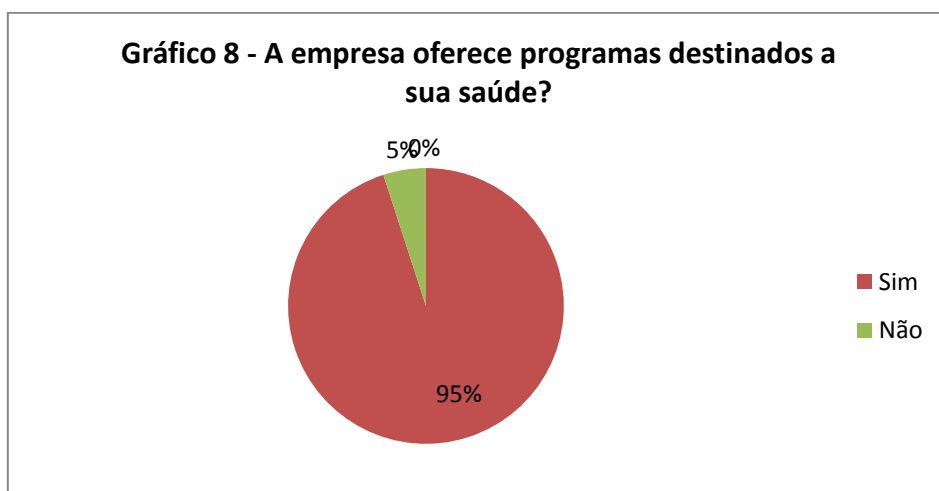
No gráfico 7 são apresentados os dados que revelam se a empresa da autonomia para os funcionários manifestarem suas opiniões a respeito do bem estar no ambiente de trabalho:



Fonte: Dados da pesquisa realizada entre 28 e 29 de setembro de 2015

Conforme dados explanados observa-se que 87% dos funcionários responderam que sim, a empresa da oportunidade de resolverem problemas relacionados ao bem estar no ambiente de trabalho, enquanto 13% responderam que não, essa minoria pode ser atribuída a uma pequena parte dos participantes da pesquisa que durante a aplicação do questionário questionavam o que era ergonomia, demonstrando desconhecimento sobre o tema abordado.

O gráfico 8 apresenta os dados obtidos em relação aos programas destinados a saúde dos colaboradores:



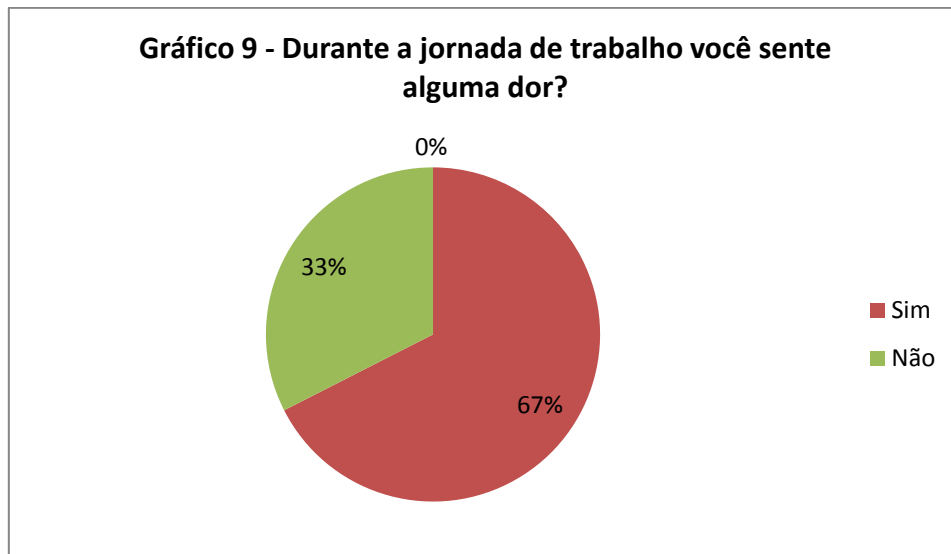
Fonte: Dados da pesquisa realizada entre 28 e 29 de setembro de 2015

Por meio dos dados apresentados no gráfico 8 nota-se que a maioria das pessoas, 95%, afirmaram que sim, a empresa oferece programas voltados para a saúde dos colaboradores, sendo eles ginástica laboral (duas seções por semana, com duração de 15 minutos cada uma) e ações de incentivo á prática de exercícios (circuito saúde, realizado uma vez ao ano) enquanto que apenas 5% responderam que não, o que é aceitável tendo em vista o alto índice de participantes que responderam sim.

5.3 Dor / Desconforto físico

Em ambientes informatizados, o trabalho realizado sentado pode causar desconforto físico se não observada a postura adequada para o desempenho das atividades, ressalta-se ainda a importância dos equipamentos ergonômicos básicos que auxiliam na realização das tarefas de forma positiva, oferecendo mais conforto e segurança para os funcionários.

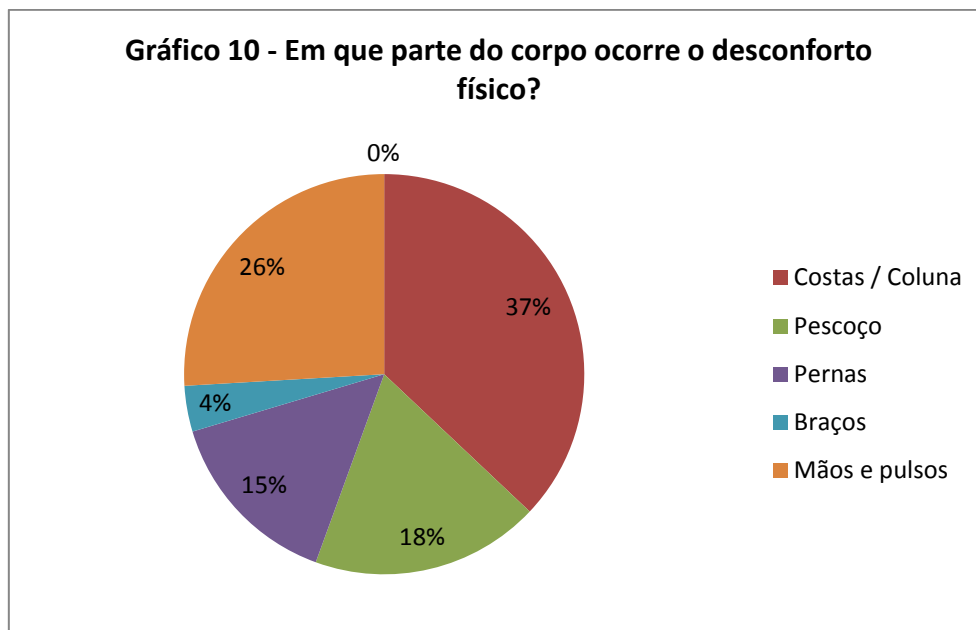
A seguir, os gráficos 9 e 10 apresentam os dados obtidos com relação à ocorrência de dores/desconforto físico advindos das atividades laborais:



Fonte: Dados da pesquisa realizada entre 28 e 29 de setembro de 2015

Comparando os dados obtidos no gráfico 9 com o gráfico 8, percebe-se que as respostas são divergentes, pois num primeiro momento 95% dos colaboradores afirmam que a empresa oferece programas destinados a saúde do colaborador, no entanto conforme exposto no gráfico 9, 67% dos funcionários relataram que sentem dores durante a jornada de trabalho, o que evidencia claramente que as medidas ergonômicas adotadas são ineficazes pois a dor/desconforto físico acomete a maior parte dos funcionários.

O estudo revela ainda onde essa dor/desconforto físico se manifesta, a partir dos dados expostos no gráfico 10:



Fonte: Dados da pesquisa realizada entre 28 e 29 de setembro de 2015

O primeiro sintoma analisado refere-se à coluna, onde 37% dos participantes da pesquisa afirmaram que sentem dores nessa região. Essas dores podem ter sua origem devido às más posturas em que se habituam ou por não possuírem cadeiras apropriadas para a realização das atividades.

No que se reportam as mãos e pulsos, 26% disseram que sentem dores nessa localização, isso ocorre devido aos movimentos repetitivos que os funcionários realizam no decorrer de suas funções, foi observado que poucos funcionários possuem apoio específico para mãos e pulsos e muitos dos que possuem não fazem uso corretamente.

Outro sintoma analisado se refere à parte do pescoço, onde 18% dos colaboradores afirmaram sentir dores nesse local. Essas dores podem ser causadas a partir das tarefas que realizam, pois praticamente todas as funções desenvolvidas na empresa requerem a utilização intensa de computadores muitas vezes sem a devida observação da postura adotada durante a jornada de trabalho.

No que diz respeito aos membros inferiores, 15% responderam que sentem dores localizadas nas pernas, esse tipo de desconforto ocorre pelo fato de passarem a

maior parte do tempo desenvolvendo trabalhos que requerem a postura em assentos mal apropriados, como também pela falta de equipamentos adequados (apoio para os pés).

Sobre os membros superiores, 4% relataram sentir dores nos braços, isso concerne acerca da falta de exercícios para relaxamento dos músculos uma vez que a ginástica laboral só é realizada duas vezes por semana com duração de 15 minutos cada seção, o que equivale á 30 minutos semanais de exercícios físicos, para 44 horas semanais de trabalho.

Verifica-se que há uma diversidade das alterações (dores) sofridas pelos funcionários da empresa pesquisada, esses dados correspondem à realidade dos 67% dos funcionários que afirmam sentir algum tipo de dor/desconforto durante a jornada de trabalho independente da função.

A seguir é exposto um quadro, no qual foram apresentadas algumas sugestões dos funcionários a respeito do que pode ser implantado no posto de trabalho para que eles desenvolvam suas atividades de maneira mais saudável e segura.

Quadro 1 : Sugestões apresentadas pelos colaboradores

| SUGESTÕES | |
|-----------|-----------------------------|
| 1 | Apoio para os pés |
| 2 | Apoio para mãos e pulsos |
| 3 | Cadeiras mais confortáveis |
| 4 | Atividades físicas variadas |

Fonte: Dados da pesquisa realizada entre 28 e 29 de setembro de 2015

Nota-se que ainda precisam ser implantadas na empresa algumas medidas ergonômicas para que se alcance um ambiente físico inteiramente adequado e que proporcione aos funcionários melhores condições de trabalho. No que diz respeito ao apoio para os pés, mãos e pulsos, esses instrumentos básicos podem amenizar as contrações sentidas pelos colaboradores nos membros superiores e inferiores.

Outro aspecto importante é o acompanhamento dos projetos ergonômicos que já estão sendo desenvolvidos na organização, tendo em vista que conforme exposto no

gráfico 10 fica evidente a ineficácia mediante a afirmação de 67% dos funcionários que relatam sentir dores durante o expediente de trabalho.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

As organizações que tem conhecimento dos benefícios obtidos com adoção de projetos ergonômicos e medidas que melhorem a qualidade de vida no trabalho, tem alcançado resultados positivos.

Partindo desse enfoque, primeiramente verificou-se que com relação aos artifícios ergonômicos oferecidos aos trabalhadores, existem alguns fatores que precisam ser melhorados no que diz respeito ao mobiliário e equipamentos de suporte como, apoio para os pés, apoio para as mãos, telas de monitores ajustáveis e cadeiras mais confortáveis.

Outro fator relevante evidenciado foi o desconhecimento acerca do tema abordado entre alguns colaboradores. Nesse sentido torna-se necessário a aplicação de um projeto ergonômico voltado para a conscientização, ensinando aos colaboradores como usufruir dos benefícios do seu posto de trabalho.

Analisando a qualidade de vida no trabalho por meio dos artifícios ergonômicos, notou-se que um percentual bastante expressivo dos funcionários relatou a ocorrência de algum tipo de dor/desconforto físico, apesar de serem oferecidos programas voltados para a saúde dos mesmos, isso poderia ser minimizado com a ampliação do programa de ginástica laboral e adequação de todos os instrumentos de trabalho á ergonomia, diminuindo assim situações de risco que venham à longo prazo comprometer a saúde e segurança dos funcionários.

Portanto evidenciou-se a importância e necessidade de oferecer programas direcionados ao bem estar dos colaboradores, sendo necessário que haja um acompanhamento dos resultados obtidos, tendo em vista que quanto mais satisfeito estiver o trabalhador maior será o seu rendimento.

REFERÊNCIAS

ASSOCIAÇÃO BRASILEIRA DE ERGONOMIA. **O que é ergonomia**. Disponível em: <http://www.abergo.org.br/internas.php?pg=o_que_e_ergonomia>. Acesso em: 28 de agosto de 2015.

BARRET, Richard . **Libertando a alma da empresa** : como transformar a organização numa entidade viva . Ed. Cultrix . São Paulo. 1998

CARDOSO, Bianca da Silva. **Prevalência de Distúrbios Osteomusculares em Bancários da Região de Campos Novos**. 2012. Disponível em: <<http://www.fisioweb.com.br/portal/artigos/categorias/47-art-reumatologia/1325-prevalencia-de-disturbios-osteomusculares-em-bancarios-da-regiao-de-campos-novos.html>>. Acesso em: 21 de agosto 2015.

CHIAVENATO, I.(1999) **Administração de Recursos Humanos**: fundamentos básicos. 5ª Edição, São Paulo: Editora Atlas.

CHIAVENATO, Idalberto. **Gestão de pessoas**: o novo papel dos recursos humanos nas organizações. 3. ed. - Rio de Janeiro: Elsevier, 2008.

CORRÊA, Henrique L; CORRÊA, Carlos A. **Administração de Produção e Operações**: manufatura e serviços: uma abordagem estratégica. 2. ed. - São Paulo: Atlas, 2009.

DUL, Jean, WEERDMEESTER, Bernard. **Ergonomia prática**. Traduzido por Itirolida. São Paulo: Edgard, 1995.

FRANÇA, Ana Cristina Limongi. **Práticas de Recursos Humanos-PRH**: conceitos, ferramentas e procedimentos. 1. ed. – São Paulo: Atlas, 2010.

LIDA, Itiro. **Ergonomia: Projeto e produção**. 2. ed. ver. eamp.- São Paulo: Blucher, 2002.

SANTOS, V.; ZAMBERLAN, M. C. **Projeto Ergonômico de Salas de Controle**. São Paulo: Fundación Mapfre-Sucursal Brasil, 1992.

SLACK, Nigel; CHAMBERS, Stuart; JOHNSTON, Robert. **Administração da produção**. 3. ed. - São Paulo: Atlas, 2009.

VASCONCELOS, Joab Menezes de et al. **Análise Ergonômica de um Posto da Área de Produção em uma Empresa do Ramo de Bebidas**. In: IV CONGRESSO DE PESQUISA E INOVAÇÃO DA REDE NORTE E NORDESTE DA EDUCAÇÃO TECNOLÓGICA. Belém-PA, 2009. Anais... Belém: CONNEPI, 2009. Disponível em: <http://connepi2009.ifpa.edu.br/connepi-anais/artigos/78_3752_1080.pdf>. Acesso em 25 de agosto de 2015.

VERGARA, S. C. **Projetos e relatórios de pesquisa em Administração**. 6. ed. São Paulo: Atlas, 2005.

VILELA, Rodolfo Andrade de Gouveia; MENDES, Renata Wey Berti; GONÇALVES, Carmem aparecida H. **Acidente do trabalho investigado pelo CEREST Piracicaba: confrontando a abordagem tradicional da segurança do trabalho.** Revista Brasileira de Saúde Ocupacional. São Paulo, 32 (115): 29-40, 2007. Disponível em: <<http://www.fundacentro.gov.br/rbso/BancoAnexos/RBSO%20115%20Acidente%20investigado%20pelo%20Cerest.pdf>>. Acesso em: 24 de agosto 2015

VIUDES, Patrícia Lessa Ribeiro. **LER E DORT NO TRABALHO.** REVISTA EFICAZ-Revista científica online.Maringá-PR, 2010.Disponível em:<<http://www.institutoeficaz.com.br/revistacientifica/wpcontent/uploads/2009/12/Patricia-Lessa-Viudes.pdf>>. Acesso em: 13 de maio 2012