

**CENTRO ESTADUAL DE EDUCAÇÃO TECNOLÓGICA PAULA
SOUZA
ETEC MAUÁ - EXTENSÃO JOÃO PAULO II
ADMINISTRAÇÃO**

**CAMILLY JULIA DE SOUZA RODRIGUES
GABRIELLI DE OLIVEIRA SANTOS
GABRIELLI VILARES OLIVEIRA NUNES
KAMILLE DE AGUIAR SANTOS**

**SEGURANÇA E SAÚDE OCUPACIONAL NO AMBIENTE
ADMINISTRATIVO: ANÁLISE DOS RISCOS ERGONÔMICOS,
EFICÁCIA E DESAFIOS**

**MAUÁ
DEZEMBRO/2025**

**CAMILLY JULIA DE SOUZA RODRIGUES
GABRIELLI DE OLIVEIRA SANTOS
KAMILLE DE AGUIAR SANTOS
GABRIELLI VILARES OLIVEIRA NUNES**

**SEGURANÇA E SAÚDE OCUPACIONAL NO AMBIENTE
ADMINISTRATIVO: ANÁLISE DOS RISCOS ERGONÔMICOS,
EFICÁCIA E DESAFIOS**

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado ao Curso Técnico em Administração da Extensão Etec - João Paulo II orientado pela Prof.^a Maria Cristina da Silva Santos, como requisito parcial para obtenção do título de técnico em Administração.

**MAUÁ
DEZEMBRO/2025**

RESUMO

A segurança e a saúde ocupacional correspondem ao conjunto de normas regidas pela Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) e pelas Normas Regulamentadoras (NRs), cujo principal objetivo é estabelecer padrões e requisitos que as organizações devem cumprir para garantir a preservação da saúde física, mental e social dos colaboradores.

As organizações precisam se adaptar e aperfeiçoar seus processos para atender às exigências estabelecidas pelas normas regulamentadoras.

Entre elas, destaca-se a NR-17, que trata da prevenção de lesões e doenças ocupacionais relacionadas aos aspectos ergonômicos; a NR-9, responsável pelo controle dos riscos ambientais — químicos, físicos e biológicos

— aos quais os trabalhadores podem estar expostos; e a NR-7, que determina a obrigatoriedade da realização dos exames médicos ocupacionais, definidos conforme cada cargo e função, com o intuito de acompanhar a saúde do colaborador.

A análise de riscos ergonômicos é realizada por meio da Análise Ergonômica do Trabalho (AET). No contexto administrativo, os principais riscos ergonômicos estão associados às longas jornadas de trabalho, à má postura, ao layout inadequado do ambiente, ao uso excessivo de telas e à necessidade de executar múltiplas tarefas diariamente, fatores que podem impactar diretamente a saúde física e psicológica dos trabalhadores.

Os resultados obtidos em nossa pesquisa, realizada por meio de um formulário, evidenciam a importância do tema e revelam a falta de conscientização e investimento nessa área dentro das organizações. Foram identificadas fragilidades relacionadas à conscientização sobre ergonomia, ao uso adequado de Equipamentos de Proteção Individual (EPIs), aos riscos decorrentes da ausência de treinamentos e à necessidade de mudanças na cultura organizacional.

Assim, as melhores estratégias de prevenção envolvem o investimento em capacitações, ajustes e adequações no layout e no ambiente de trabalho, ações de conscientização claras e objetivas, bem como a promoção de condições seguras que permitam o desenvolvimento saudável dos colaboradores.

PALAVRAS-CHAVE: Normas Regulamentadoras, Segurança, Ergonomia, Prevenção e Organização.

ABSTRACT

Occupational safety and health comprise a set of standards regulated by the Consolidation of Labor Laws (CLT) and Regulatory Standards (NRs), which aim to ensure safe and healthy working conditions for employees. Organizations must adapt their processes to comply with these regulations, such as NR-17, which focuses on preventing ergonomic-related injuries and occupational diseases; NR-9, which addresses the control of chemical, physical, and biological risks; and NR-7, which establishes mandatory medical examinations to monitor workers' health.

Ergonomic risk assessment is conducted through the Ergonomic Work Analysis (AET), and in administrative environments, the main risks involve prolonged working hours, poor posture, inadequate workspace layout, excessive screen use, and multitasking demands, which can affect both physical and psychological well-being.

The research conducted through an online questionnaire highlights the importance of this topic and reveals a lack of awareness and investment in ergonomic practices within organizations. The findings reinforce the need for training, environmental adjustments, clear communication, and cultural changes to promote safe and healthy working conditions.

KEYWORDS: Regulatory Standards, Safety, Ergonomics, Prevention Organization.

AGRADECIMENTOS

Nossos agradecimentos vão para nossos familiares pelo apoio emocional e incentivo, aos professores do técnico pela orientação, principalmente para a professora Maria Cristina que em meio ao caos foi o pilar principal em conhecimento e paciência nesse momento tão decisivo e aos Deuses, por nunca deixar o cansaço, desânimo e correria ser algo pesado ao ponto de abandonarmos nossos sonhos e desejos.

EPÍGRAFE

“O problema é querer tratar as pessoas como um padrão único. Não funciona, porque cada pessoa é um universo a parte.”

(Chiavenato)

SUMÁRIO

INTRODUÇÃO.....	10
1. FUNDAMENTOS DA SEGURANÇA E SAÚDE OCUPACIONAL.....	12
1.1 Conceitos de Segurança e Saúde Ocupacional.....	13
1.2 Legislação e Normas Aplicáveis (NR-17, NR-9, NR-7, CLT, NBR ISO 9241, etc.)	14
1.3 Definição e Importância da Ergonomia no Ambiente de Trabalho Administrativo	
15	
1.4 Relação entre Saúde, Produtividade e Qualidade de Vida no Trabalho.....	16
1.5 Papel da CIPA, SESMT e Gestão de Pessoas na Promoção da Saúde Ocupacional	17
2 ANÁLISE DOS RISCOS ERGONÔMICOS NO AMBIENTE ADMINISTRATIVO.....	18
2.3 Principais Riscos Ergonômicos em Escritórios	20
2.3.1 Postura Inadequada e Mobiliário Inadequado.....	20
2.3.2 Iluminação e Ruído	21
2.3.3 Jornada Prolongada, Pausas Insuficientes e Fadiga	22
2.3.4 Uso Contínuo de Computador, Notebook e Dispositivos Móveis	23
2.3.5 Fatores Psicossociais.....	23
2.4 Metodologias de Análise Ergonômica (AET, Checklists, Observação Direta)	24
2.5 Impactos na Saúde do Trabalhador	25
2.6 Estudos de Caso ou Levantamento	26
3 EFICÁCIA DAS AÇÕES E DESAFIOS NA GESTÃO ERGONÔMICA..	31
3.3 Programas de Prevenção e Promoção da Saúde no Trabalho Administrativo	32
3.3.1 Ginástica Laboral.....	33
3.3.2 Treinamentos de Conscientização.....	34
3.3.3 Ajustes Ergonômicos em Mobiliário e Equipamentos.....	34
3.3.4 Pausas Ativas e Gestão do Tempo.....	36
3.4 Avaliação da Eficácia das Medidas.....	37
3.4.1 Indicadores de Absenteísmo, Presenteísmo e Produtividade	38
3.4.2 Percepção dos Trabalhadores.....	39
3.4.3 Custos, Cultura Organizacional e Falta de Conscientização	41
3.5 Propostas de Melhorias e Recomendações.....	42
3.6 Considerações finais: Integração entre ergonomia, saúde mental e	

bem-estar no ambiente administrativo	42
CONCLUSÃO	43
REFERÊNCIAS.....	44

INTRODUÇÃO

A segurança e a saúde ocupacional representam pilares fundamentais para o bom desempenho das organizações e o bem-estar dos trabalhadores. Segundo Chiavenato (2014), a valorização do capital humano é um dos fatores determinantes para o sucesso empresarial, e garantir condições seguras e saudáveis de trabalho é parte essencial desse processo. Em um cenário marcado pela busca constante por produtividade, torna-se imprescindível que as empresas implementem políticas eficazes de prevenção de riscos e promoção da saúde.

Embora os riscos ocupacionais sejam frequentemente associados a ambientes industriais, o setor administrativo também apresenta fatores de risco relevantes, especialmente os de natureza ergonômica. Conforme Iida e Guimarães (2016), a ergonomia tem como objetivo adaptar o trabalho ao ser humano, promovendo conforto, segurança e eficiência. No ambiente de escritório, atividades repetitivas, longos períodos em postura sentada e o uso constante de computadores podem ocasionar distúrbios musculoesqueléticos, fadiga e queda no desempenho.

Esses fatores tornam a ergonomia uma ciência essencial na prevenção de doenças ocupacionais e na promoção do bem-estar dos colaboradores. Para Grandjean (1998), um ambiente de trabalho bem projetado contribui significativamente para a melhoria da produtividade e da satisfação dos trabalhadores, além de reduzir os afastamentos e custos relacionados à saúde. Dessa forma, o equilíbrio entre exigências físicas e cognitivas torna-se indispensável para o alcance de resultados sustentáveis.

Este estudo tem como objetivo analisar os riscos ergonômicos presentes em ambientes administrativos, avaliar a eficácia das medidas preventivas adotadas e identificar os principais desafios enfrentados pelas organizações na implementação de práticas ergonômicas adequadas. A relevância deste tema está na necessidade de ampliar a conscientização sobre a importância da

ergonomia como elemento estratégico na gestão da segurança e saúde ocupacional, conforme destaca o Ministério do Trabalho e Emprego (BRASIL, 2019), que reforça a responsabilidade das empresas na promoção de condições seguras e saudáveis para todos os trabalhadores.

Por fim, espera-se que este trabalho contribua para reflexões sobre a integração entre produtividade, bem-estar e sustentabilidade no contexto ocupacional, oferecendo subsídios teóricos e práticos para gestores e profissionais comprometidos com a melhoria contínua das condições de trabalho com o foco principal na área administrativa.

1. FUNDAMENTOS DA SEGURANÇA E SAÚDE OCUPACIONAL

No Brasil, a SSO é regulamentada principalmente pela Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) e pelas Normas Regulamentadoras (NRs), que orientam as empresas quanto às obrigações legais e às melhores práticas preventivas.

A Segurança e Saúde Ocupacional (SSO) constitui um conjunto de práticas, normas e princípios voltados à promoção do bem-estar físico, mental e social dos trabalhadores durante o desempenho de suas atividades profissionais.

Esses fundamentos têm como base a prevenção de acidentes, a identificação de riscos ocupacionais e a implementação de medidas capazes de garantir ambientes de trabalho seguros, saudáveis e produtivos.

Entre os pilares essenciais da SSO destaca-se o princípio da prevenção, que visa antecipar, reconhecer, avaliar e controlar os fatores que podem comprometer a saúde ou a integridade física dos trabalhadores.

Essa abordagem preventiva envolve a análise detalhada das condições de trabalho, a identificação de riscos físicos, químicos, biológicos, ergonômicos e psicossociais, além da adoção de estratégias para eliminá-los ou reduzi-los a níveis aceitáveis.

Quanto mais cedo esses riscos são identificados, menores são as chances de ocorrência de danos à saúde e de prejuízos organizacionais.

Outro fundamento importante é a promoção da qualidade de vida no trabalho, que vai além da prevenção de danos físicos e inclui também o cuidado com aspectos emocionais e motivacionais dos colaboradores.

Ambientes equilibrados, com boas condições ergonômicas, comunicação eficiente, oportunidades de desenvolvimento e práticas de valorização profissional contribuem significativamente para o bem-estar geral e o desempenho organizacional.

A capacitação e o treinamento contínuo também são elementos essenciais dentro da SSO. Trabalhadores bem instruídos compreendem melhor os procedimentos de segurança, fazem uso adequado de equipamentos de proteção individual (EPIs) e participam ativamente da construção de um ambiente seguro.

Programas de treinamento possibilitam a atualização constante sobre novos riscos, tecnologias, normas e práticas de prevenção.

Além disso, a gestão participativa configura um princípio estratégico, pois

envolve todos os níveis da organização no processo de prevenção.

A participação ativa dos trabalhadores na identificação de problemas e na proposição de soluções fortalece a cultura de segurança, tornando-a parte integrante do cotidiano laboral. A cultura prevencionista, por sua vez, é imprescindível para a eficácia de qualquer sistema de gestão de segurança.

Por fim, a SSO está diretamente ligada à responsabilidade social e ao cumprimento da legislação, assegurando que as organizações atuem de forma ética e responsável.

Empresas que investem em segurança e saúde demonstram comprometimento com seus colaboradores e tendem a apresentar melhor resultados em produtividade, clima organizacional e imagem institucional.

Portanto, os fundamentos da Segurança e Saúde Ocupacional constituem a base para a construção de ambientes de trabalho seguros, saudáveis e eficientes.

Eles englobam a prevenção de riscos, a promoção da qualidade de vida, o treinamento contínuo, a participação dos trabalhadores e o cumprimento das normas legais, formando um conjunto integrado de práticas indispensáveis para a sustentabilidade das organizações e o bem-estar dos trabalhadores.

1.1 Conceitos De Segurança E Saúde Ocupacional

A saúde ocupacional tem como principal objetivo melhorar as condições de trabalho evitando acidentes, valorizando e proporcionando qualidade na rotina. Auxiliando no aumento de resultados no meio de produção e diminuindo as interrupções nas linhas de produção.

O planejamento tem uma tratativa importante para a organização e participação de todos no ambiente de produção corporativo (QUELHAS, 2006).

Todos os trabalhadores possuem direitos a serem seguidos, por normas e constituições, sendo priorizado o bem-estar, realização de trabalhos em equipamentos e locais adequados com a ergonomia adequada para cada função, área e carga horária do colaborador.

Sendo responsabilidade da empresa arcar e promover todos os quesitos necessários para uma jornada de trabalho adequada e segura. (TEIXEIRA, 2013)

1.2- Legislação E Normas Aplicáveis (NR-17, NR-9, NR-7, CLT, NBR ISO 9241.)

As normas regulamentadoras (NRs) são um conjunto de normas obrigatórias no Brasil que tendem a garantir a segurança e a saúde dos trabalhadores, exigindo direitos para os empregadores e empregados. Essas normas abrangem e gerenciam os riscos, obrigatoriedade de EPI's, treinamentos para execução e serviços.

A NORMA REGULAMENTADORA:

NR – 17, foca na segurança e medicina do trabalho, citando que todo trabalho a ser executado na posição sentada, precisa ser analisada, planejada e adaptada o layout e ergonomia do posto do trabalho, para proporcionar postura adequada, conforto e boas condições para se manter a postura, assim não afetando sua saúde, eficiência e produtividade. (BRASIL 1978).

A NORMA REGULAMENTADORA:

NR – 9, tem como requisito controlar as exposições ocupacionais e a agentes físicos, químicos e biológicos no ambiente de trabalho. Riscos físicos: exposição a ruído, vibrações, temperaturas extremas, riscos químicos; Exposição a poeira, fumos, névoas, gases e vapores de substâncias químicas e riscos biológicos; Exposição a microrganismos como vírus, bactérias, fungos e parasitas. Após avaliação dos riscos existentes no ambiente de trabalho, a empresa é obrigada a adotar medidas de controle dos riscos apontados e gerados no ambiente de trabalho. (BRASÍLIA, 2014).

A NORMA REGULAMENTADORA:

NR – 7, estabelece diretrizes para o programa de controle médico de saúde ocupacional (PCMSO), exigindo exames periódicos que monitoram e avaliam a saúde dos trabalhadores em relação aos riscos ocupacionais específicos de cada atividade e departamento, estando alinhado com as outras NRs. Tendo como algumas das principais diretrizes: Rastrear e detectar precocemente problemas relacionados à saúde do trabalhador, detectar exposição excessiva, delimitar a capacidade que o empregado exerce

em determinadas funções, acompanhar de forma efetiva o empregado que apresenta estado de saúde afetado pelos riscos ocupacionais, delegar ações de readaptações de trabalhadores quando necessário, entre outros. (FERREIRA, 2023).

O surgimento de leis aconteceu no fim da escravatura em 1888, estabelecendo parâmetros e direitos para os trabalhadores como: Carga horária equilibrada, férias, salários justos e condições no ambiente corporativo e administrativo, para os equipamentos utilizados e a ergonomia dos locais. (LEÃO 2025).

1.3 Definição E Importância Da Ergonomia No Ambiente De Trabalho Administrativo

A ergonomia estuda o corpo humano e sua postura em locais corporativos e em seus momentos de lazer, focando não só no ambiente administrativo e fabril. Frederick Taylor (1856-1915), ampliava seus conhecimentos para encontrar a melhor maneira de manter os padrões e resultados entregues pelos colaboradores, mas mantendo sua saúde mental e física.

Foi observado no início do século XX a necessidade de avaliação e investimentos de forma individual para cada colaborador, tendo conhecimento que cada colaborador lidava com um tipo de meta, objetivo e motivação.

A ergonomia entrou em vigor no ambiente administrativo no Brasil após criação da ABERGO (Associação Brasileira de Ergonomia) em 1983 sendo citada na norma NR17. No mundo atual com as modernidades nos computadores e celulares, o trabalho braçal está diminuindo, tendo o foco no período em que os colaboradores se mantém na mesma posição e tendo movimentos repetitivos, gerando lesões como LER/DORT (Lesões por Esforço Repetitivo e Doenças Osteomusculares Relacionadas ao Trabalho), sendo considerado alguns dos fatores: Ambiente, equipamentos, postura corporal, e comportamentos individuais do colaborado.

A ergonomia na área administrativa é focada para evitar, locais insalubres, desconforto no ambiente corporativo e situações que podem gerar inseguranças. (SILVA, 2012)

1.4 Relação Entre Saúde, Produtividade E Qualidade De Vida No Trabalho

Com relação à produtividade podemos observar que o impacto da qualidade de vida no trabalho pode ser um impacto positivo ou negativo, é necessário o cuidado e atenção relacionados à qualidade de vida dos colaboradores sempre esteve presente, sendo vinculado aos resultados e lucros (MONSORES, 2022).

O principal objetivo é unificar de forma ampla e satisfatória e proporcionando um ambiente adequado para o bem-estar do colaborador, assim garantindo melhores índices de resultados por um longo período. (CHIAVENATO, 2004). Se iniciou os investimentos nesse tema, em meados da década de 50, focando na forma individual dos colaboradores.

Na década de 60, houve aumento na conscientização da importância nas organizações e investimentos no bem-estar dos colaboradores, reduzindo os efeitos negativos na saúde física e mental. O tema tornou-se público na década de 70, pelo ato da competitividade que os Estados Unidos mantinham com o Japão, assim sendo inserido na literatura e discursos acadêmicos nos programas de qualidade na década de 90. Programas como QVT (Qualidade de Vida no Trabalho), tem sido citado e ganhado força dentro das organizações.

Esse programa envolve inúmeros fatores como: Benefícios adquiridos, estabilidade na equipe e cargo, reconhecimento pelos serviços prestados, resultados alcançados, liberdade para tomadas de decisões e participações dentro da organização.

Por se tratar de prestadores com diversidades, culturas e objetivos diferentes, as organizações tendem a manter padrões que englobam o maior número de prestadores, assim mantendo um bom ambiente de trabalho.

A qualidade de vida, local, gerência e benefícios fornecidos para os prestadores reflete diretamente nos serviços entregues, sabendo que toda a organização reflete nas habilidades, competências, criatividade e experiências do colaborador.

O ato de contratação e seleção para compor uma equipe é um fator importante, sendo buscado prestadores que estejam querendo aprender, aprimorar seus conhecimentos e habilidades, tendo interesse no seu crescimento pessoal e profissional, conseguindo compor um grupo de prestadores com desejos e vontades semelhantes, proporcionando um local de trabalho adequado e com bons resultados.

Com a formação de boas equipes e as organizações investindo em líderes para

manter metas estabelecidas, reconhecimento de resultados do grupo e individual do prestador alcançado, sempre com hábitos de comunicação, negociação e retorno referente administrativa. (MONSORES, 2022).

1.5 Papel Da CIPA, SESMT E Gestão De Pessoas Na Promoção Da Saúde Ocupacional.

Com relação a gestão de pessoas identifica-se a importância das principais comissões como CIPA – Comissão Interna de Prevenção de Acidentes e de Assédio que tem como principal objetivo promover a segurança e a saúde no ambiente de trabalho, prevenindo acidentes, doenças ocupacionais e situações de assédio moral ou sexual.

CIPA- COMISSÃO INTERNA DE PREVENÇÃO DE ACIDENTES E DE ASSÉDIO

Essa comissão busca aprimorar a relação entre o trabalhador e o meio laboral, estimulando uma cultura de respeito e bem-estar. É obrigatória em empresas públicas e privadas, sociedades de economia mista, instituições benéficas, cooperativas, associações e em todos os locais que possuam empregados regidos pela Consolidação das Leis do Trabalho (CLT).

Os membros da CIPA são eleitos por votação entre os próprios trabalhadores, conforme estabelece a Norma Regulamentadora nº 5 (NR-5), que define as regras e diretrizes de funcionamento da comissão (FERNANDES, 2013).

SESMT- SERVIÇO ESPECIALIZADO EM ENGENHARIA DE SEGURANÇA E EM MEDICINA DO TRABALHO

O SESMT (Serviço Especializado em Engenharia de Segurança e em Medicina do Trabalho) está diretamente relacionado às áreas do direito trabalhista, ambiental e constitucional. Seu papel é essencial na prevenção de acidentes e doenças ocupacionais, promovendo condições de trabalho mais seguras e saudáveis.

De acordo com a Norma Regulamentadora nº 4 (NR-4), sua implantação é

obrigatória para empresas que possuem empregados contratados pelo regime da CLT, sendo a composição da equipe determinada conforme o número de trabalhadores e o grau de risco da atividade.

Os profissionais do SESMT realizam inspeções, treinamentos e programas de prevenção, além de participar da elaboração de documentos como o GRO (Gerenciamento de Riscos Ocupacionais) e o PCMSO (Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional), contribuindo para a criação de uma cultura organizacional voltada à segurança e à saúde (VIDAL, 2018).

Promoção da Saúde Ocupacional

A Promoção da Saúde Ocupacional visa integrar diferentes setores da sociedade e da empresa para desenvolver ações voltadas ao bem-estar físico e mental dos trabalhadores. Seu propósito é melhorar a qualidade de vida e reduzir os riscos ocupacionais por meio de programas de prevenção, acompanhamento médico e educação em saúde.

Essa abordagem envolve não apenas os profissionais da área da saúde, mas toda a estrutura organizacional, articulando conhecimentos teóricos e práticos tanto em ambientes acadêmicos quanto científicos (GARVES, 2018).

Com base na gestão de pessoas, é possível estabelecer estratégias que favoreçam a interação entre empregadores e empregados, respeitando as diferenças culturais e incentivando o desenvolvimento de políticas de segurança, saúde e bem-estar dentro das organizações (SANTOS, 2008).

2. ANÁLISE DOS RISCOS ERGONÔMICOS NO AMBIENTE ADMINISTRATIVO

A análise dos riscos ergonômicos no ambiente administrativo é fundamental para compreender de que maneira as condições de trabalho podem impactar a saúde, o bem-estar e o desempenho dos colaboradores.

Apesar de, à primeira vista, o trabalho administrativo parecer de baixa periculosidade, ele apresenta diversos fatores de risco ergonômico que podem gerar

desconfortos, dores musculoesqueléticas, fadiga e redução da produtividade ao longo do tempo.

Entre os principais riscos ergonômicos presentes neste ambiente, destacam-se as posturas inadequadas, geralmente associadas ao uso prolongado de computadores e mobiliário sem ajustes adequados.

Cadeiras sem apoio lombar eficiente, mesas com altura incompatível e monitores mal posicionados podem levar a desvios posturais e dores crônicas, especialmente na região cervical, lombar e nos membros superiores. Outro risco significativo está relacionado à repetitividade das atividades, especialmente em tarefas que exigem digitação contínua, atendimento ao público ou manipulação constante de documentos. A repetição dos mesmos movimentos por longos períodos favorece o desenvolvimento de lesões por esforços repetitivos (LER) e distúrbios osteomusculares relacionados ao trabalho (DORT).

A sobrecarga cognitiva também se apresenta como um fator de risco comum no ambiente administrativo. Demandas excessivas, metas rígidas, pressão por resultados e interrupções frequentes podem comprometer a concentração, aumentando o cansaço mental e a probabilidade de erros.

Além disso, a monotonia e a falta de autonomia no desempenho das tarefas podem contribuir para a desmotivação.

A organização inadequada do posto de trabalho é outro elemento que impacta negativamente a ergonomia. Falta de espaço para movimentação, disposição inadequada de equipamentos, iluminação insuficiente ou excessiva e ruídos constantes podem gerar desconforto e afetar a produtividade.

A iluminação inadequada, por exemplo, favorece a fadiga visual, dores de cabeça e dificuldade de foco, especialmente quando o ambiente não possui controle adequado de luminosidade natural ou artificial.

Adicionalmente, a ausência de pausas regulares intensifica a exposição aos riscos ergonômicos, agravando os efeitos das posturas estáticas e da repetitividade.

Pausas curtas ao longo do expediente são essenciais para a recuperação muscular e mental, contribuindo para a prevenção de desconfortos e lesões.

Diante desse cenário, a análise ergonômica no ambiente administrativo deve ser sistemática e baseada na observação direta, em entrevistas com os trabalhadores, medições físicas do posto de trabalho e avaliação das demandas cognitivas.

Com a identificação precisa dos riscos, é possível propor soluções eficazes, como ajustes no mobiliário, reestruturação de tarefas, implementação de ginástica laboral, capacitação dos colaboradores e criação de políticas que incentivem pausas regulares.

Assim, a gestão ergonômica no setor administrativo torna-se uma ferramenta estratégica para promover saúde, conforto e eficiência, contribuindo para um ambiente organizacional mais seguro, produtivo e sustentável.

2.1 Principais riscos ergonômicos em escritórios

No ambiente administrativo os principais riscos são de Lesões de esforço repetitivo (LER) e Distúrbios osteomusculares relacionados ao trabalho (DORT).

Os danos à postura são comuns entre os trabalhadores de escritório por se manter horas na mesma posição conforme observado em uma pesquisa realizada pela British Heart Foundation 78% dos candidatos afirmam essa alegação (GALLAGHER, 2015).

A monotonia de esforço e movimentos repetitivos para as atividades em que a cobrança de atenção e agilidade para cumprir curtos prazos impactam diretamente na saúde mental do colaborador (KASSADA, 2011).

2.1.1 Postura Inadequada E Mobiliário Inadequado

De acordo com a Norma Regulamentadora nº 17 (NR 17.6), “o conjunto do mobiliário do posto de trabalho deve apresentar regulagens em um ou mais de seus elementos que permitam adaptá-lo às características antropométricas que atendam ao conjunto dos trabalhadores envolvidos e à natureza do trabalho a ser desenvolvido” (BRASIL, 1978).

No que se refere ao posto de trabalho, o mobiliário deve atender a fatores ergonômicos fundamentais, garantindo conforto, segurança e eficiência nas atividades executadas.

Assim, instrumentos e superfícies de trabalho devem ser posicionados de forma compatível com as tarefas realizadas, favorecendo a mobilidade e a postura adequada do trabalhador.

É essencial manter distância apropriada dos olhos em relação aos monitores, bem como posicionar mouses e teclados a uma curta distância, de modo a reduzir a amplitude

de movimentos e prevenir lesões musculoesqueléticas e fadiga visual.

Além disso, o espaço físico deve possibilitar a acomodação correta das pernas e dos pés, podendo ser utilizados apoios de pés para melhorar as condições antropométricas. Os assentos devem dispor de altura e encosto ajustáveis, proporcionando sustentação adequada à região lombar.

Nos trabalhos realizados em pé, o posto deve permitir que o trabalhador se aproxime o máximo possível da área de operação, mantendo os pés totalmente apoiados no solo. Recomenda-se, ainda, a disponibilização de assentos para descanso de fácil acesso, a fim de reduzir o esforço físico contínuo.

O descumprimento dessas recomendações pode comprometer significativamente a saúde do trabalhador, resultando em dores lombares, enfraquecimento muscular e lesões na coluna cervical, ombros, punhos e pescoço.

A realização de movimentos repetitivos agrava esse quadro, podendo culminar em afastamentos e no desenvolvimento de Distúrbios Osteomusculares Relacionados ao Trabalho (DORT) e Lesões por Esforços Repetitivos (LER). (BRASIL, 1978)

2.1.2 Iluminação e ruído

O ambiente de trabalho ideal deve oferecer iluminação adequada, seja natural ou artificial, conforme os parâmetros estabelecidos pela Norma de Higiene Ocupacional n.º 11, que define níveis seguros de iluminância a fim de prevenir desconfortos e riscos à saúde.

Da mesma forma, o controle de ruídos deve respeitar os limites recomendados pelas normas técnicas, que estabelecem até 65 dB(A) como nível aceitável para atividades laborais.

Quando a organização não cumpre as normas de segurança voltadas ao bem-estar dos colaboradores, podem surgir diversos problemas, como desconfortos visuais e auditivos, redução da capacidade auditiva, além de danos à visão, comprometendo diretamente a eficiência e a produtividade do trabalhador. (BRASIL, 2022)

Nesse sentido, garantir iluminação e controle de ruído dentro dos limites estabelecidos não apenas previne danos à visão e à capacidade auditiva, mas também contribui para um ambiente de trabalho mais produtivo, seguro e ergonomicamente adequado.

2.1.3 Jornada prolongada, pausas insuficientes e fadiga

Em um estudo realizado pela OMS E OTI em 2021 evidencia que o cumprimento de jornadas prolongadas sendo elas iguais ou superiores a 55 horas semanais trazem riscos significativos ao colaborador pois seu corpo como resposta ao estresse libera hormônios em excesso que acarretam o surgimento de doenças cardiovasculares e AVC (Kivimäki e Steptoe, 2018), tornando o indivíduo propício a vícios como álcool e tabaco além de impactar no sono e dieta.

Essa rotina causa no trabalhador uma fadiga excessiva que é sentida através de dores crônicas e em casos sérios podem impactar significativamente na saúde mental com o desenvolvimento de transtornos como depressão, ansiedade, bipolaridade e dificuldades para se concentrar dessa forma propício a acidentes de trabalho.

O art.58 da CLT assegura que “a duração normal do trabalho, para os empregados em qualquer atividade privada, não excederá de 8 (oito) horas diárias, desde que não seja fixado expressamente outro limite”.

“Art. 71 - Em qualquer trabalho contínuo, cuja duração exceda de 6 (seis) horas, é obrigatória a concessão de um intervalo para repouso ou alimentação, o qual será, no mínimo, de 1 (uma) hora e, salvo acordo escrito ou contrato coletivo em contrário, não poderá exceder de 2 (duas) horas.

§ 1º - Não excedendo de 6 (seis) horas o trabalho, será, entretanto, obrigatório um intervalo de 15 (quinze) minutos quando a duração ultrapassar 4 (quatro) horas.

§ 2º - Os intervalos de descanso não serão computados na duração do trabalho.” As pausas durante o expediente são essenciais para diminuir os níveis de estresse e fadiga causados pelo ambiente de trabalho, para profissionais de escritório também servem como um descanso das telas e possibilidade de movimentação, pois seu trabalho exige muitas horas na mesma posição.

(BRASIL, 1946)

2.1.4 Uso Contínuo De Computador, Notebook E Dispositivos Móveis

Um estudo realizado pelo Ministério Público da União em relação aos riscos da exposição excessiva a luz azul muito comum nas telas utilizadas no ambiente administrativo indica que os danos à saúde ocular são diretos e perceptíveis em pouco

tempo com o surgimento de alguns sintomas como dores de cabeça, irritação ocular, visão turva que podem evoluir para catarata e DRMI (Degeneração Macular Relacionada com a Idade) que afeta a retina e pode levar a perda da visão.

A prevenção acontece através utilização de filtros de luz azul atualmente disponibilizado nos próprios computadores, realizar pausas frequentes após o uso ininterrupto, seguir as indicações feitas na NR.17 mantendo a distância de no mínimo 60 cm das telas, uso de mobiliário correto para diminuir riscos de danos devido à má postura.

2.1.5 Fatores psicossociais (estresse, pressão por resultados, monotonia)

O atual ecossistema organizacional, especialmente em ambientes de alta demanda, caracteriza-se por alta rotatividade de funções e de colaboradores, o que contribui para a formação de um ambiente de pressão constante, marcado por intensos níveis de estresse ocupacional. No contexto administrativo, tais impactos tornam-se ainda mais evidentes: o uso contínuo de computadores, aliado à necessidade de dividir a atenção entre múltiplas tarefas e cumprir prazos reduzidos, favorece a ocorrência de fadiga mental, sobrecarga cognitiva e monotonia laboral.

Esses elementos afetam diretamente a saúde psicológica, deixando o trabalhador mais vulnerável a erros decorrentes da autocobrança e da sensação de vigilância constante. Consequentemente, instala-se um ciclo de frustração, sensação de incapacidade, baixa motivação e redução da eficiência produtiva.

Segundo a Organização Mundial da Saúde (OMS, 2024), 15% dos indivíduos inseridos no mercado de trabalho apresentam algum tipo de transtorno associado ao ambiente laboral, indicando que fatores psicossociais têm se tornado uma das principais preocupações globais em saúde ocupacional. Adicionalmente, a OMS estima que a perda de dias úteis devido a afastamentos relacionados a transtornos psicológicos gera um impacto econômico mundial de aproximadamente US\$ 1 trilhão por ano, demonstrando a magnitude do problema tanto para os indivíduos quanto para as organizações.

Nesse sentido, a promoção de ambientes de trabalho mais saudáveis e seguros torna-se fundamental.

Além das medidas tradicionais de ergonomia física, a literatura contemporânea enfatiza a relevância da ergonomia cognitiva e organizacional, que abrange aspectos como carga mental, qualidade da comunicação, clareza de tarefas, autonomia e equilíbrio entre demandas e capacidades.

Assim, práticas como campanhas de conscientização, palestras educativas, programas contínuos de saúde mental, espaços de diálogo, escutas ativas e ações sistemáticas de mapeamento e mitigação de riscos psicosociais são apontadas como estratégias recomendadas para promover o bem-estar no ambiente laboral (OMS, 2024).

Além disso, a implementação de políticas internas de prevenção, programas de acolhimento e acompanhamento emocional, treinamentos sobre gestão do estresse e incentivo à cultura de apoio entre liderança e equipes contribui diretamente tanto para o desenvolvimento integral do colaborador quanto para o aprimoramento do clima organizacional.

Dessa forma, ao investir em práticas que valorizam a saúde mental, a empresa não apenas reduz custos com afastamentos, mas também fortalece a produtividade, a motivação e o engajamento de seus trabalhadores.

2.2 Metodologias de análise ergonômica (AET – Análise Ergonômica do Trabalho, checklists, observação direta)

Para garantir um ambiente de trabalho seguro, que promova a integridade física e a saúde dos colaboradores, é fundamental a realização da Análise Ergonômica do Trabalho (AET). Essa ferramenta possibilita a identificação, avaliação e controle dos riscos ergonômicos presentes nas atividades laborais, servindo de base para a elaboração de relatórios técnicos que orientam a adoção de medidas de eliminação ou prevenção dos riscos identificados.

Conforme estabelece a Norma Regulamentadora nº 17 (NR 17), em seu item 17.3.1, “a organização deve realizar a avaliação ergonômica preliminar das situações de trabalho que, em decorrência da natureza e conteúdo das atividades requeridas, demandam adaptação às características psicofisiológicas dos trabalhadores, a fim de subsidiar a implementação das medidas de prevenção e adequações necessárias previstas nesta NR” (BRASIL, 2022).

Essa avaliação pode ser conduzida de forma qualitativa, com base em observações diretas, feedbacks dos trabalhadores e análise das condições ambientais; semi quantitativa, quando se utiliza uma combinação de dados observacionais e indicadores mensuráveis; ou quantitativa, com medições precisas de variáveis físicas e fisiológicas.

Em qualquer abordagem, as etapas fundamentais compreendem a identificação

dos perigos e a avaliação dos riscos.

A realização da AET torna-se indispensável quando as medidas preventivas adotadas não se mostram eficazes, quando há necessidade de aprofundar a análise de determinado problema ergonômico ou quando sua execução é recomendada pelo médico do trabalho responsável.

De acordo com os parâmetros da NR 17, a Análise Ergonômica do Trabalho deve conter em sua estrutura os seguintes elementos principais:

- ✓ **Análise da demanda**, que identifica as necessidades e os motivos que originaram o estudo;
- ✓ **Análise da gestão das atividades e processos**, abordando a organização, métodos e condições de trabalho;
- ✓ **Diagnóstico ergonômico**, apresentando os resultados da avaliação e suas implicações para a saúde e produtividade;
- ✓ **Proposição de medidas de intervenção**, acompanhadas de suas justificativas técnicas e estratégicas.

Dessa forma, a AET constitui-se como um instrumento essencial para a promoção da saúde ocupacional e prevenção de doenças relacionadas ao trabalho, contribuindo para o equilíbrio entre as exigências laborais.

2.3 Impactos Na Saúde Do Trabalhador (LER/DORT, Fadiga Visual, Dores Lombares, Estresse)

O desenvolvimento de LER (Lesões por Esforços Repetitivos) e DORT (Distúrbios Osteomusculares Relacionados ao Trabalho) está diretamente associado à repetição frequente de movimentos, que sobrecarrega os músculos e dificulta sua recuperação, resultando em sintomas como dores, fadiga e parestesia.

Essas condições estão intimamente ligadas à ergonomia do ambiente de trabalho. A prevenção envolve a avaliação e a adaptação adequada do posto de trabalho, pois a postura incorreta do colaborador pode causar danos à coluna, sobrestrarregar articulações e músculos.

Para minimizar esses riscos, é fundamental seguir as diretrizes estabelecidas pela

NR 17, que visam promover um ambiente de trabalho seguro, saudável e ergonomicamente adequado, reduzindo os impactos negativos sobre a saúde dos colaboradores.

2.4 Estudos De Caso Ou Levantamento Na Área Administrativa

Pesquisas realizadas por meio de um formulário, com o objetivo de investigar o conhecimento de trabalhadores do setor administrativo sobre segurança ocupacional e ergonomia no ambiente de trabalho, apresentaram os seguintes resultados:

Faixa etária
142 respostas

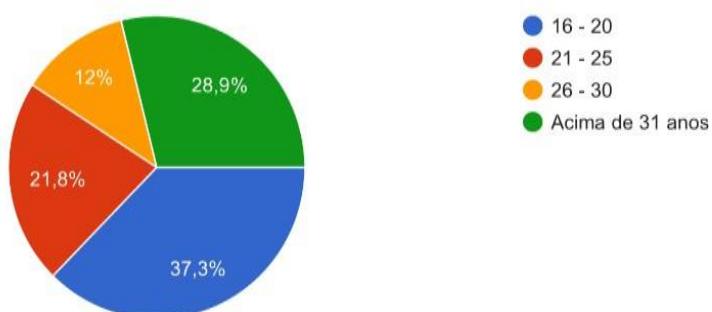


Gráfico 1- Faixa Etária

Constatou-se que a faixa etária predominante entre os participantes está entre 16 e 20 anos, enquanto 28,9% dos respondentes possuem idade acima de 30 anos .

Gênero
142 respostas

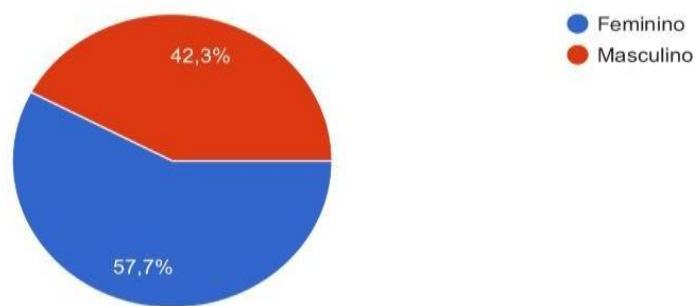
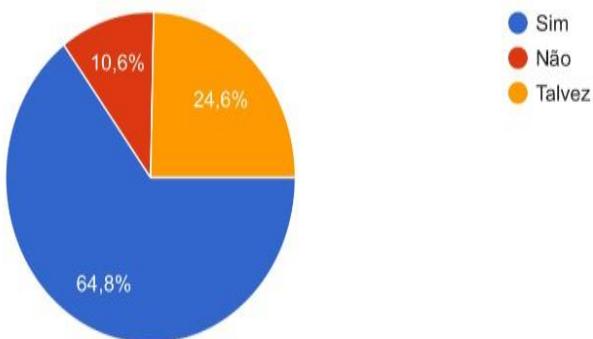


Gráfico 2 – Gênero

Dados obtidos indicam que 57,7% do público que participou da pesquisa e atuam
Você sabe o que é segurança e saúde ocupacional no ambiente administrativo?
142 respostas



na área administrativa é feminino.

Gráfico 3 - Segurança e Saúde ocupacional

Através das informações obtidas pelos voluntários da pesquisa, 64,8% possuem conhecimento sobre saúde ocupacional e há déficit de 24,6% de pessoas que talvez conheçam além disso, 10,6% dos participantes afirmaram não possuir conhecimento sobre saúde ocupacional.

Embora seja a menor porcentagem entre os grupos, ainda representa um número relevante, pois aponta para trabalhadores que podem estar mais vulneráveis a riscos e menos preparados para identificar práticas inadequadas.

Você considera seu ambiente de trabalho seguro e com a ergonomia adequada?
142 respostas

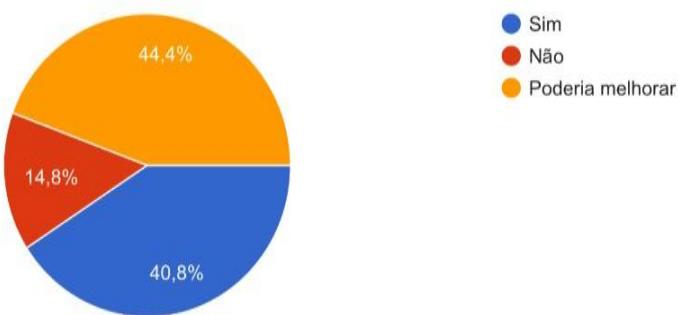


Gráfico 4 - Trabalho Seguro

Os resultados da pesquisa evidenciam que 44,4% dos respondentes avaliam que as empresas em que atuam ainda necessitam de aprimoramentos na gestão de ergonomia.

Em contrapartida, 40,8% consideram que a organização atende adequadamente às necessidades ergonômicas, enquanto 14,8% manifestam insatisfação com as práticas atualmente adotadas.

Sua empresa fornece treinamento adequado para todos os colaboradores?

142 respostas

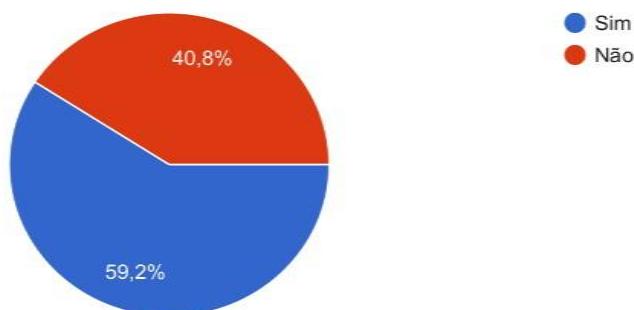


Gráfico 5 – Treinamento

Os dados analisados mostram que 59,2% das empresas oferecem treinamentos considerados adequados para seus colaboradores, apontando para um comprometimento significativo com a capacitação e o desenvolvimento profissional das equipes.

Por outro lado, os resultados sobre capacitação mostram um cenário relativamente mais positivo: **59,2%** das empresas oferecem treinamentos considerados adequados, demonstrando maior atenção à qualificação e ao desenvolvimento dos colaboradores.

Sua empresa fornece o EPI correto e faz o incentivo do uso?

142 respostas

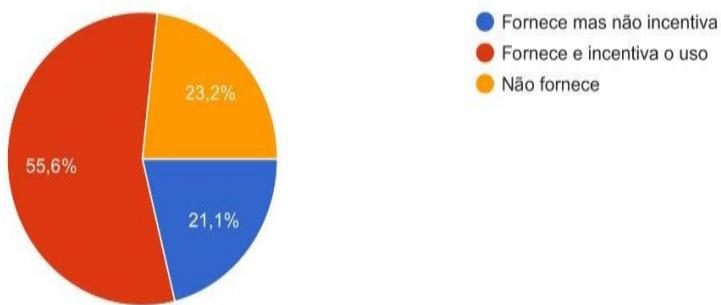


Gráfico 6 - EPI

Esse resultado evidencia que uma parte significativa das organizações já reconhece a importância da capacitação contínua para promover a segurança ocupacional e a ergonomia no ambiente de trabalho.

Quando questionados sobre EPIs, 55,6% afirmaram que suas respectivas empresas fornecem e incentivam o uso dos equipamentos de proteção, em contrapartida 23,2% não fornece e 21,1% fornecem, porém não incentiva o uso.

Você já sofreu algum acidente de trabalho ou conhece alguém que sofreu?

142 respostas

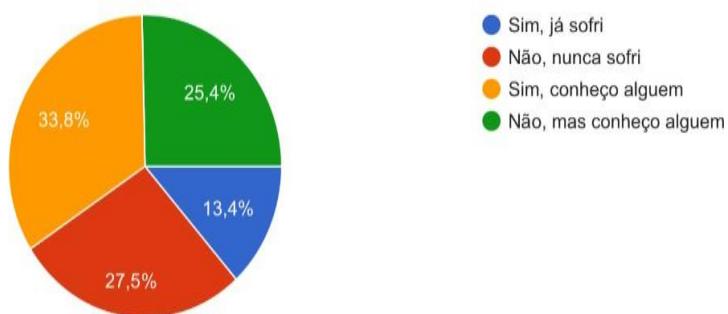


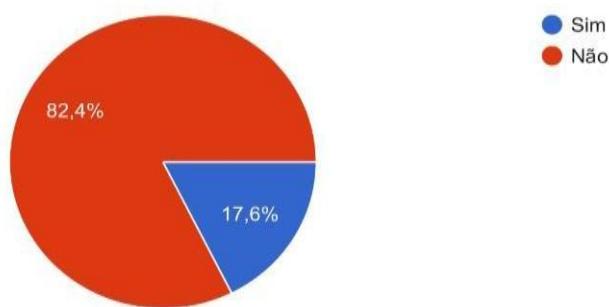
Gráfico 7 – Acidentes de trabalho

As respostas obtidas relacionadas a acidentes de trabalho indicam 33,8% afirmam conhecer alguém que já sofreu ou se acidentaram dentro do ambiente de trabalho.

Gráfico 8- Lesões

Você já sofreu alguma lesão ou desenvolveu alguma doença ocupacional?

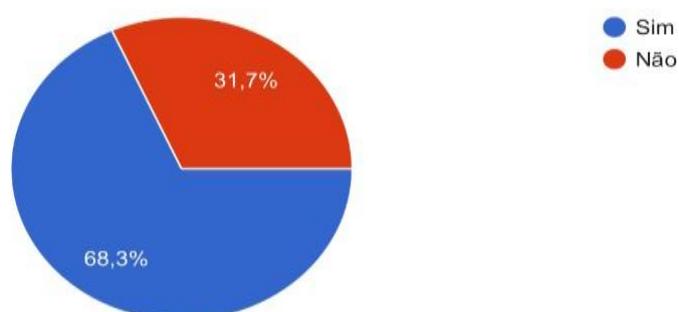
142 respostas



De acordo com a pesquisa 82,4% dos voluntários não sofreram ou desenvolveram

Você realiza os exames ocupacionais periodicamente?

142 respostas



doenças ocupacionais e uma pequena parcela de 17,6% já sofreu ou desenvolveu.

Gráfico 9 – Exames periódicos

Os índices de respostas obtidas em relação às empresas indicam que apenas 68,3% realizam os exames periódicos regularmente

Você considera que o ambiente de trabalho pode influenciar na saúde psicológica?

142 respostas

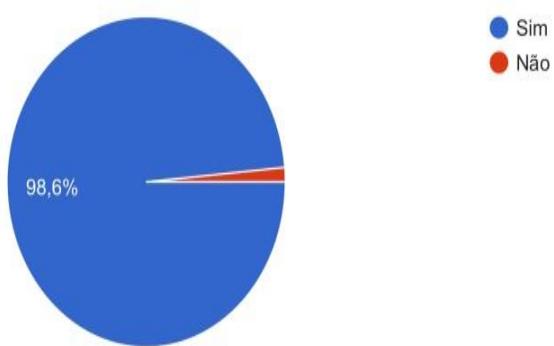


Gráfico 10 – Ambiente de trabalho

O percentual de voluntários que acham o ambiente de trabalho um fator que impacta na saúde psicológica é de 98,6%.

Você considera o tema abordado importante no ambiente administrativo?

142 respostas



Gráfico 11 - Ambiente administrativo

Quando questionados sobre a importância do tema abordado na pesquisa 97,9% afirmaram sim ser importante.

Através dos dados obtidos pela pesquisa é possível concluir que no ambiente administrativo prevalece profissionais do sexo feminino e em sua maioria acima dos 20

aos de idade, entre esse público os termos segurança ocupacionais e ergonomia são conhecidos, porém em alguns casos há falhas na gestão de informações disponibilizadas pelas empresas e o insensitivo ao uso de EPIs.

Foi observado baixos índices de voluntários que já sofreram ou desenvolveram doenças ocupacionais, o que pode ser considerado um espelho da gestão de segurança ocupacional da empresa.

Além dos danos físicos, os resultados confirmam que o ambiente de trabalho impacta a saúde mental dos colaboradores e muitos afirmam que a organização pode tomar ações para melhorias.

3 – EFICÁCIA DAS AÇÕES E DESAFIOS NA GESTÃO ERGONÔMICA

A implementação de ações ergonômicas eficazes contribui não apenas para a redução de acidentes e doenças ocupacionais, mas também para a melhoria do desempenho organizacional, já que trabalhadores saudáveis tendem a apresentar maior engajamento e eficiência. A gestão ergonômica tem se mostrado um instrumento essencial para promover ambientes de trabalho mais seguros, confortáveis e produtivos.

Entre as ações mais eficazes destacam-se: adaptações físicas dos postos de trabalho, adequação da carga de trabalho, programas de treinamento sobre postura e uso adequado de equipamentos, pausas programadas e investimentos em tecnologias que auxiliam na redução do esforço físico.

Além disso, a aplicação de metodologias como a Análise Ergonômica do Trabalho (AET) permite identificar riscos e propor intervenções específicas e bem fundamentadas. Apesar dos benefícios evidentes, a gestão ergonômica ainda enfrenta desafios importantes. Um dos principais é a resistência organizacional, que pode ocorrer por falta de conhecimento, visão limitada sobre o retorno financeiro ou dificuldade em mudar processos já consolidados.

Outro ponto crítico é o custo inicial das adaptações ergonômicas, que nem sempre é visto como investimento, mas como despesa. Soma-se a isso a falta de capacitação de gestores para identificar e tratar problemas ergonômicos de forma contínua. Também é comum que empresas adotem ações pontuais, sem monitoramento ou avaliação periódica, o que reduz a eficácia das intervenções.

A inexistência de uma cultura de prevenção e de participação ativa dos colaboradores dificulta ainda mais a consolidação de práticas ergonômicas

duradouras.

Dessa forma, para que a gestão ergonômica seja verdadeiramente eficaz, é fundamental que as organizações adotem uma abordagem integrada, envolvendo planejamento estratégico, investimentos em formação, participação dos trabalhadores e avaliações contínuas. Somente assim a ergonomia deixa de ser uma exigência legal e passa a ser uma ferramenta de inovação, saúde e produtividade.

3.1 Programas De Prevenção E Promoção Da Saúde No Trabalho Administrativo

Nos últimos anos, observa-se um crescimento significativo da preocupação com a saúde no ambiente administrativo, tornando-se uma pauta cada vez mais discutida no país. Embora ainda existam obstáculos para a implementação de ações plenamente eficazes, identificou-se a necessidade urgente de ampliar os cuidados com a saúde dos trabalhadores em diversas organizações.

Em resposta a essa demanda, muitas instituições vêm adotando métodos e intervenções que apresentam resultados positivos, visando tanto a melhoria da qualidade de vida dos colaboradores quanto o aumento da produtividade e do bem-estar organizacional.

Com esse propósito, foi realizada uma pesquisa para identificar os principais problemas presentes em ambientes como hospitais, escolas e empresas de pequeno e grande porte. A análise buscou compreender quais métodos cada organização utilizava, de que forma eram aplicados e quais impactos produziam na saúde dos trabalhadores, especialmente considerando melhorias a longo prazo.

Os resultados apontaram que grande parte dos colaboradores relata queixas semelhantes, tais como dores lombares, dores no pescoço, burnout, ansiedade, enxaquecas, obesidade, sedentarismo e insônia. Muitos profissionais afirmam sentir-se exaustos física e emocionalmente, devido à pressão e aos prazos curtos para cumprir demandas.

Apesar desses desafios, foram observadas iniciativas relevantes em algumas instituições, que apresentaram resultados satisfatórios. Entre os métodos adotados, destacam-se:

- ✓ Incentivos e palestras voltadas a exercícios físicos e hábitos saudáveis;
- ✓ Disponibilização de espaços para práticas esportivas e parcerias com clubes, oferecendo descontos aos colaboradores;
- ✓ Áreas de descanso, equipadas com salas de jogos e recursos ergonômicos;
- ✓ Acompanhamento periódico com profissionais de saúde, como nutricionistas, fisioterapeutas, psicólogos e enfermeiros.

No âmbito legal, o Ministério do Trabalho destaca a importância das Normas Regulamentadoras (NR) como dispositivos fundamentais para promover ambientes de trabalho mais seguros. Conforme estabelece:

“As Normas Regulamentadoras (NR) são disposições complementares ao Capítulo V (Da Segurança e da Medicina do Trabalho) do Título II da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), com redação dada pela Lei nº 6.514, de 22 de dezembro de 1977.

Consistem em obrigações, direitos e deveres a serem cumpridos por empregadores e trabalhadores com o objetivo de garantir trabalho seguro e sadio, prevenindo a ocorrência de doenças e acidentes de trabalho.” (MINISTÉRIO DO TRABALHO, 2023).

3.1.1. Ginástica laboral

A ginástica laboral são atividades realizadas durante o expediente no trabalho dos funcionários, sendo adaptadas para o ambiente administrativo visando assim, uma quebra nos esforços repetitivos extremamente nocivos, que são causadores de dores musculares, maior propagação para o sedentarismo e cansaço mental.

Diversos estudos têm demonstrado o quanto o quadro vem se agravando gradualmente nas organizações. Sendo algumas das principais causas para afastamentos e acidentes no trabalho. Entretanto, para reverter esse quadro com foco em diminuir atestados e eventuais problemas, a (GL) ginástica laboral foi e é a alternativa mais viável que as empresas estão agregando.

A GL quando adotada de forma isolada, pode não ser completamente eficaz para a prevenção. Por conseguinte, explica - se o presente estudo atual, com a devida escassez de pesquisas experimentais, com boas descrições metodológicas, sugestões constantes de melhorias, procedimentos de coleta e

por fim, análises válidas que visem verificar os efeitos da GL em trabalhadores, tanto benéficos quanto o oposto.

Nota – se que a ginástica laboral vem sendo classificada em três tipos principais por alguns autores, que são: Ginástica de preparatória; ginástica de pausa e por fim, a Ginástica de Relaxamento. Há outras GL que são tão importantes quanto, entretanto essas são as com mais foco pelas organizações.

3.1.2. Treinamentos de conscientização

Quando se fala sobre intervenções e treinamentos de conscientização sobre Ginástica Laboral (GL) e ergonomia, é essencial que as empresas promovam palestras periódicas para demonstrar como essas práticas podem gerar mudanças significativas na saúde dos colaboradores e no ambiente de trabalho, contribuindo para o bem-estar e o aumento da produtividade.

Um dos treinamentos mais importantes envolve a supervisão adequada de como realizar os exercícios de maneira correta e segura, incluindo alongamentos rápidos, pequenas pausas, controle da respiração e correção contínua da postura.

É possível observar que a conscientização constante é de extrema importância, pois, por meio de cartazes, reuniões e treinamentos presenciais realizados em horários apropriados, ocorrem melhorias significativas. Dessa forma, os colaboradores passam a incorporar os movimentos e práticas de ergonomia no dia a dia, mesmo sem a necessidade de supervisão direta.

Compreender essas necessidades permite que a empresa planeje ações mais eficazes. A partir desse ponto, pode-se aplicar uma pesquisa de satisfação aos funcionários para avaliar os impactos das intervenções, identificar melhorias percebidas, apontar possíveis dificuldades e coletar sugestões sobre novos treinamentos a serem oferecidos.

3.1.3. Ajustes ergonômicos em mobiliário e equipamentos

Os ajustes no mobiliário e a utilização de equipamentos ergonômicos têm como objetivo adequar o ambiente de trabalho às necessidades dos funcionários, buscando otimizar o desempenho e reduzir desconfortos físicos decorrentes das atividades laborais. Tais intervenções levam em consideração a jornada de trabalho, as funções

exercidas e as características individuais de cada colaborador (Lee, Barros, Moriguchi & Sato, 2020).

Entre os anos de 2012 e 2022, diversas revisões sistemáticas focadas em ambientes administrativos analisaram elementos como cadeiras, mesas, apoios para os pés e altura dos monitores. Os resultados indicaram que ainda existe uma incompatibilidade entre o mobiliário disponível e as características antropométricas dos usuários, o que pode comprometer o bem-estar e a eficiência no trabalho (de nadai, van Niekerk & Louw, 2013).

Ensaios clínicos que aplicaram intervenções ergonômicas, especialmente o ajuste do posto de trabalho, demonstraram redução significativa nas dores nas costas, pescoço e punhos, com acompanhamento de até 36 semanas. No estudo de Lee et al. (2020), a intervenção reduziu a intensidade da dor no pescoço, ombros, parte superior das costas e punho/mão (Lee, Barros, Moriguchi & Sato, 2020).

Além disso, uma meta-análise de 24 ensaios clínicos mostrou que intervenções ergonômicas diminuíram significativamente a dor musculoesquelética em várias regiões do corpo, incluindo a lombar, o pescoço e os punhos (de Araújo et al., 2023).

As principais recomendações ergonômicas incluem: cadeiras ajustáveis, monitores posicionados na altura dos olhos, apoios adequados para pés e braços, além de mesas reguladas conforme a altura do usuário, garantindo que teclado e mouse permaneçam próximos e em posição confortável.

A revisão sobre intervenções de cadeiras identificou que a característica mais comum e benéfica é a estabilidade — altura do assento, encosto e apoio de braços — para alinhar o mobiliário à antropometria dos trabalhadores (van Niekerk, Louw & Hillier, 2012). Por sua vez, um estudo de caso mostrou que ajustar a altura da cadeira e da tela reduziu a dor na região cervical e torácica superior (van Vledder, 2009).

Essas modificações contribuem para a diminuição do risco de lesões musculoesqueléticas — como as Lesões por Esforços Repetitivos (LER) e dores lombares —, além de promover maior conforto, produtividade e satisfação entre os trabalhadores. A revisão e meta-análise de Araújo et al. (2023) reforçam que intervenções ergonômicas são uma abordagem prática e eficaz para reduzir dores relacionadas ao trabalho (de Araújo et al., 2023).

Dessa forma, o investimento em mobiliário e equipamentos ergonômicos representa não apenas uma melhoria nas condições de trabalho, mas também um reflexo do compromisso organizacional com o bem-estar e a saúde dos colaboradores.

3.1.4. Pausas ativas e gestão do tempo

A ergonomia no ambiente de trabalho não se limita apenas ao ajuste do mobiliário e dos equipamentos utilizados pelos colaboradores. Ela envolve também, de forma abrangente, a organização das atividades laborais e a gestão adequada do tempo de trabalho e do descanso neste período.

Nesse contexto, a implementação de intervalos regulares durante a jornada e a definição de cronogramas compatíveis com as demandas físicas e cognitivas de cada função, são medidas fundamentais para a promoção da saúde ocupacional de forma satisfatória.

Grande parte dos trabalhadores em ambientes administrativos permanecem sentados por longos períodos, muitas vezes adotando posturas inadequadas e repetitivas.

De acordo com a Norma Regulamentadora nº 17 (NR 17), que trata especificamente da ergonomia, o item 17.4.3 determina a necessidade de implementação de medidas de prevenção baseadas na avaliação ergonômica preliminar (AEP) ou na análise ergonômica do trabalho (AET).

Por isso, essas medidas visam garantir que os trabalhadores não sejam expostos continuamente a condições que possam comprometer sua saúde e segurança a longo prazo. A norma destaca os seguintes aspectos a serem evitados:

- ✓ Posturas extremas ou nocivas do tronco, pescoço, cabeça, membros superiores e inferiores;
- ✓ Movimentos bruscos ou de impacto dos membros superiores;
- ✓ Uso excessivo de força muscular;
- ✓ Alta frequência de movimentos repetitivos, capazes de causar sobrecarga física;
- ✓ Exposição a vibrações, conforme estabelecido no Anexo I da NR 09;
- ✓ Exigências cognitivas excessivas, que possam interferir na segurança e na saúde do trabalhador.

Contudo, os princípios evidenciam que a ergonomia deve ser compreendida como um conjunto de ações integradas, voltadas tanto ao ambiente físico quanto à organização do trabalho, como adoção de pausas programadas, que por exemplo, possibilita a

recuperação muscular, a redução da fadiga visual e mental.

Contribuindo para a melhoria da concentração e do bem-estar geral.

Além disso, o cumprimento das diretrizes da NR 17 demonstra o comprometimento das organizações com a prevenção de distúrbios osteomusculares relacionados ao trabalho (DORT), com a promoção de um ambiente laboral saudável e com o aumento da produtividade.

3.2. Avaliação da eficácia dessas medidas

A eficácia das medidas ergonômicas implementadas em ambientes administrativos pode ser analisada por meio de métodos quantitativos e qualitativos, considerando tanto as condições físicas do posto de trabalho quanto a percepção dos colaboradores. Conforme estabelece a NR-17, a

Avaliação Ergonômica do Trabalho (AET) constitui o principal instrumento para verificar se o mobiliário, os equipamentos e a organização das atividades estão adequados às características antropométricas e biomecânicas dos trabalhadores (BRASIL, 2022).

Além da AET, a aplicação de questionários padronizados, como o Questionário Nôrdico de Sintomas Osteomusculares (QNSO) e a Escala Visual Analógica (EVA), permite mensurar níveis de desconforto, dor e satisfação dos trabalhadores após a implementação das intervenções ergonômicas.

Métodos observacionais, como RULA e REBA, contribuem para identificar riscos posturais e classificar o grau de exposição a fatores ergonômicos de forma objetiva (MCATAMNEY; CORLETT, 1993; HIGNETT; MCATAMNEY, 2000).

De maneira complementar, o monitoramento de indicadores de saúde ocupacional — como o número de afastamentos por distúrbios musculoesqueléticos (DME) — e a análise de produtividade auxiliam na verificação dos impactos reais das ações ergonômicas.

Entrevistas, dinâmicas de grupo e observações qualitativas também enriquecem o processo, ao evidenciar melhorias na motivação, no bem-estar e no engajamento dos colaboradores.

Assim, a combinação entre avaliações subjetivas, análises posturais e indicadores organizacionais permite comprovar se as intervenções ergonômicas e as pausas recomendadas pela legislação resultaram em maior conforto, saúde e desempenho

no ambiente de trabalho.

Desafios na implementação das práticas ergonômicas

Apesar da relevância reconhecida da ergonomia, muitas organizações ainda enfrentam dificuldades para implementar medidas eficazes.

Entre os principais desafios estão a falta de conhecimento técnico sobre o tema, a resistência à mudança por parte de gestores e colaboradores e as limitações financeiras para investimentos em mobiliário e equipamentos adequados.

Segundo Chiavenato (2014), a cultura organizacional exerce influência determinante no sucesso das políticas de saúde e segurança. Empresas que não valorizam o capital humano tendem a priorizar resultados imediatos, em detrimento do bem-estar dos colaboradores, o que pode aumentar o número de afastamentos e reduzir a produtividade.

Outro fator limitante refere-se à ausência de treinamentos contínuos. Em muitos casos, as capacitações são pontuais, sem um programa permanente de conscientização, o que compromete o engajamento dos trabalhadores e reduz a eficácia das medidas preventivas.

Além disso, a fiscalização insuficiente e a falta de integração entre os setores de segurança do trabalho, recursos humanos e gestão dificultam a consolidação de uma cultura ergonômica sólida.

Para superar esses obstáculos, torna-se essencial desenvolver políticas internas que integrem prevenção, acompanhamento médico e ergonomia aplicada de forma contínua e estratégica.

3.2.1. Indicadores de Absenteísmo, Presenteísmo e Produtividade

Da mesma forma que o atraso e a falta recorrente dos colaboradores no serviço provoca diversos problemas dentro das organizações, são ocasionadas as mesmas dificuldades quando estes vão para seu local de trabalho, mas não conseguem ser produtivos e exercer corretamente sua função.

O Presenteísmo é definido por D'ABATE e EDDY (2007) como o ato de estar presente no ambiente de trabalho, porém estar ausente mentalmente, de forma em que a produtividade é afetada.

Portanto, não há relações entre o presenteísmo e doenças, e sim com uma situação crônica manifestada apenas dentro da empresa.

Mallada (2007) define o Absenteísmo em duas categorias, podendo ser Voluntária: Tais como ausências previstas (férias e folgas); e Involuntária: Ausências não previstas (problemas de saúde ou pessoais).

Os indicadores de Absenteísmo apresentam a relação de vezes em que o funcionário se ausenta do seu posto de trabalho.

Para o cálculo desse indicador é necessária a contabilização de todas as ausências sem um planejamento e o total da carga horária de trabalho planejada de todos os funcionários onde logo após é feito um gráfico considerando:

- ✓ Indicador de taxa de Absenteísmo;
- ✓ Indicador de Gravidade;
- ✓ Ausências planejadas;
- ✓ Ausências não planejadas;
- ✓ Motivos de ausências não planejadas;
- ✓ Principais colaboradores com maior quantidade de ausências não planejadas.

3.2.2. Percepção dos trabalhadores sobre a melhoria

Segundo pesquisas realizadas pelo (1º CONAERG – Congresso Internacional de Ergonomia Aplicada), foi considerado que os fatores que causam acidentes nas empresas incluem a falha na gestão organizacional ou de planejamento (ANDRADE, 2010).

Eventos não planejados ocorrem muitas vezes por erros humanos. Portanto, a melhoria começa com a implementação de sistemas de gestão que vão promover a capacitação adequada dos trabalhadores, minimizando os riscos de acidentes e lesões.

Também, é crucial a disponibilização de equipamentos correto de trabalho com desenho e leiaute, pois irá promover a segurança aos colaboradores.

A partir da análise dos riscos ergonômicos e das dificuldades identificadas no ambiente administrativo, torna-se possível propor ações práticas voltadas à melhoria contínua das condições de trabalho.

Tais ações devem considerar os princípios de adaptação das condições laborais às características psicofisiológicas dos trabalhadores, conforme estabelecido pela **NR 17** (BRASIL, 2021).

Entre as medidas mais eficazes destacam-se:

- ✓ Realização periódica de avaliações ergonômicas, possibilitando a identificação de riscos e a adoção de ajustes imediatos;
- ✓ Utilização de mobiliário e equipamentos reguláveis, permitindo melhor adaptação às características físicas dos trabalhadores;
- ✓ Implementação de programas permanentes de ginástica laboral, com a participação ativa dos colaboradores;
- ✓ Promoção de treinamentos contínuos sobre postura, utilização adequada de equipamentos e prevenção de distúrbios musculoesqueléticos;
- ✓ Adoção de políticas de pausas ativas e micro descansos, reduzindo a fadiga e estimulando o movimento;
- ✓ Incentivo à saúde mental, por meio de campanhas de combate ao estresse e oferta de apoio psicológico.

Entretanto, apesar de sua importância, a implementação da ergonomia enfrenta diversos obstáculos. Um dos principais desafios é a falta de capacitação dos funcionários, que dificulta tanto a compreensão quanto a aplicação correta das práticas ergonômicas.

Além disso, a ausência de uma estrutura organizacional voltada à segurança no trabalho prejudica o acompanhamento das ações preventivas e o cumprimento das normas regulamentadoras.

A restrição financeira e a resistência às mudanças também se destacam como fatores limitantes.

Os altos custos relacionados à aquisição de novos equipamentos, mobiliário e treinamentos induzem muitos gestores a adiar investimentos. Soma-se a isso a resistência de colaboradores e gestores em alterar rotinas estabelecidas, o que dificulta a adoção de práticas mais adequadas.

3.2.3. Custos, cultura organizacional e falta de conscientização

Os custos associados à ergonomia abrangem desde a realização da Análise Ergonômica do Trabalho (AET) até a adaptação dos ambientes, com a aquisição de móveis e equipamentos ajustáveis. Embora esses investimentos sejam essenciais para a prevenção de doenças ocupacionais, muitas organizações ainda os consideram despesas secundárias.

A cultura organizacional também desempenha papel determinante na efetividade das ações ergonômicas. Trata-se do conjunto de valores, crenças e práticas que orientam as condutas dentro da empresa. Quando alinhada ao bem-estar dos colaboradores, a cultura apresenta impactos positivos na motivação, produtividade e adoção de medidas preventivas.

A falta de conscientização sobre ergonomia é outro obstáculo relevante. A ausência de conhecimento sobre riscos ocupacionais e práticas seguras aumenta a incidência de lesões, fadiga, absenteísmo e queda no desempenho.

Dessa forma, custos, cultura organizacional e conscientização se interligam na medida em que organizações com valores orientados ao bem-estar tendem a investir em ergonomia e promover práticas seguras de trabalho.

3.2.4. Barreiras gerenciais e resistência à mudança

No contexto ergonômico, frequentemente surgem barreiras gerenciais relacionadas à falta de percepção dos gestores sobre os benefícios das intervenções.

A preocupação com custos imediatos, a escassez de informações sobre os projetos ergonômicos e o receio de alterar rotinas consolidadas dificultam a implementação.

Por outro lado, os próprios colaboradores podem apresentar resistência devido à insegurança em relação às mudanças ou pelo desconforto inicial com novos hábitos e posturas, estratégias de sensibilização que demonstrem os benefícios das melhorias adotadas.

Apesar do reconhecimento da importância da ergonomia pelas empresas, ainda há dificuldades na implementação de medidas eficazes e na conscientização dos trabalhadores.

3.3. Propostas de melhorias e recomendações

A ergonomia constitui um elemento estratégico da gestão de Segurança e Saúde Ocupacional (SSO), sobretudo no ambiente administrativo, onde a permanência prolongada em postura estática e o uso intensivo de computadores potencializam riscos ergonômicos.

Práticas como ginástica laboral, mobiliário adequado, pausas ativas e treinamentos contínuos mostram-se efetivas quando integradas a uma cultura organizacional voltada ao bem-estar.

Entre as principais propostas de melhoria destacam-se:

- ✓ Investimento em mobiliário ergonômico que favoreça o conforto e segurança durante a execução das atividades;
- ✓ Realização de treinamentos, palestras e campanhas educativas que incentivem alongamentos e pausas ativas;
- ✓ Integração das práticas ergonômicas às exigências da NR-17, assegurando conformidade legal e proteção à saúde do trabalhador.

Essas ações contribuem diretamente para a melhoria do clima organizacional, redução de lesões e aumento da produtividade.

3.4 Considerações Finais: Integração Entre Ergonomia, Saúde Mental E Bem- Estar No Ambiente Administrativo

Com base nos estudos realizados, foi possível compreender a forte relação existente entre ergonomia, saúde mental e bem-estar dos colaboradores.

A adoção de práticas ergonômicas adequadas proporciona melhorias significativas no ambiente de trabalho, aumentando a motivação e o engajamento dos funcionários e refletindo no desempenho organizacional.

Pausas ativas, alongamentos, campanhas de conscientização e ambientes adaptados contribuem para a prevenção de fadiga, burnout, LER/DORT e transtornos psicológicos, reduzindo afastamentos, absenteísmo e presenteísmo.

Assim, a adequação à NR-17 não apenas favorece a saúde física e mental dos trabalhadores, mas também promove maior eficiência e sustentabilidade empresarial.

CONCLUSÃO

Ao longo deste trabalho, observou-se que a ergonomia desempenha um papel fundamental na promoção da saúde e segurança ocupacional no ambiente administrativo, sendo respaldada pelas Normas Regulamentadoras e pela Consolidação das Leis do Trabalho – CLT (BRASIL, 2017). Os riscos ergonômicos, como postura inadequada, movimentos repetitivos, jornadas prolongadas, bem como o uso inexistente ou inadequado de Equipamentos de Proteção Individual (EPIs), afetam diretamente o bem-estar, a eficiência e a qualidade de vida dos colaboradores (IIDA; BUARQUE, 2016).

As Normas Regulamentadoras, especialmente a NR-17, mostraram-se essenciais para orientar práticas preventivas e estruturar postos de trabalho adequados às características humanas (BRASIL, 2021). Além disso, instrumentos como a CIPA, o SESMT e a Análise Ergonômica do Trabalho (AET) constituem importantes mecanismos de apoio, contribuindo para a identificação, monitoramento e mitigação de riscos ergonômicos (CHIAVENATO, 2014).

Os resultados obtidos por meio da pesquisa reforçam que medidas ergonômicas, treinamentos de conscientização e adaptações no ambiente administrativo geram impactos positivos na prevenção e redução de LER/DORT, além de diminuir problemas físicos e mentais, contribuindo para maior produtividade e para o controle do absenteísmo e presenteísmo (REB et al., 2023). Entretanto, fatores como limitações financeiras, resistência à mudança e falta de conscientização ou treinamento ainda dificultam a implementação plena das práticas ergonômicas no ambiente corporativo (CHIAVENATO, 2014).

Conclui-se que a integração da ergonomia — que impacta diretamente na saúde física, mental e no bem-estar dos trabalhadores — é um elemento essencial nos ambientes administrativos. Organizações que priorizam essas adequações fortalecem seus vínculos com os colaboradores, promovem condições de trabalho mais seguras e contribuem significativamente para o desenvolvimento e melhores resultados da própria instituição (REB et al., 2023).

REFERÊNCIAS

ARAÚJO, Jane Pereira. *Afastamento do trabalho: absenteísmo e presenteísmo em uma instituição federal de ensino superior*. 2012. Disponível em: https://repositorio.unb.br/bitstream/10482/11239/1/2012_JanePereiraAraujo.pdf. Acesso em: 20 set. 2025.

ARAÚJO, João Pedro Pinheiro de et al. Effect of workplace ergonomic interventions on musculoskeletal pain in workers: A systematic review and meta-analysis. *Journal of Clinical Medicine*, v. 14, n. 9, 3034, 2023. Disponível em: <https://www.mdpi.com/2077-0383/14/9/3034>. Acesso em: 22 nov. 2025.

ARANHA NETO, Newton Roberto. *Absenteísmo, a complexidade da ausência*. 2020. Disponível em: https://convibra.org/congresso/res/uploads/pdf/artigo23465_20201915.pdf. Acesso em: 20 set. 2025.

ARAÚJO, João Pedro Pinheiro de et al. Effect of workplace ergonomic interventions on musculoskeletal pain in workers: A systematic review and meta-analysis. *Journal of Clinical Medicine*, v. 14, n. 9, 3034, 2023. Disponível em: <https://www.mdpi.com/2077-0383/14/9/3034>. Acesso em: 22 nov. 2025.

BRASIL. Ministério do Trabalho. Norma Regulamentadora nº 17 – Ergonomia. Brasília, 2021. Disponível em: <https://www.gov.br/trabalho>. Acesso em: 22 out. 2025.

BRASIL. Ministério do Trabalho. Portaria n.º 3214, de 8 de junho de 1978. Normas Regulamentadoras de Segurança e Medicina do Trabalho. Brasília, 1978.

CHIAVENATO, Idalberto. *Gestão de pessoas: o novo papel dos recursos humanos nas organizações*. 4. ed. Rio de Janeiro: Elsevier, 2014.

CHIRINDZA, Nivaldo Antonio Tomo; DUATE, Claudio. Factores de riscos ergonómicos e prevalência de distúrbios músculo-esqueléticos em trabalhadores de escritórios. *Arquivos de Ciências da Saúde da UNIPAR*, v. 26, n. 3, 2022. DOI:

10.25110/arqsaude.v26i3.2022.8854. Disponível em:
<https://revistas.unipar.br/index.php/saude/article/view/8854>. Acesso em: 10 out. 2025

CORRÊA, Rinaldi da Silva. A relação entre presenteísmo, absenteísmo e encargos com saúde do trabalhador. *Revista UNIFACP*, 2024. Disponível em: <https://revistaunifacp.com.br/revista/index.php/reFACP/article/view/115/142>. Acesso em: 12 set. 2025.

GRANDJEAN, Etienne. *Manual de ergonomia: adaptando o trabalho ao homem*. 4. ed. Porto Alegre: Bookman, 1998.

HIGNETT, S.; Mcatamney, L. Rapid Entire Body Assessment (REBA). *Applied Ergonomics*, v. 31, n. 2, p. 201–205, 2000.

IIDA, Itiro; GUIMARÃES, Lia Buarque De Macedo. *Ergonomia: projeto e produção*. 3. ed. São Paulo: Blucher, 2016.

LEE, Y. C. et al. Effect of an ergonomic intervention on work-related musculoskeletal disorders in office workers. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, v. 17, n. 11, 2020. Disponível em: <https://pmc.ncbi.nlm.nih.gov/articles/PMC8010160/>. Acesso em: 22 nov. 2025.

REIS, A. L. P. P. dos; FERNANDES, S. R. P.; GOMES, A. F. Estresse e fatores psicossociais. *Psicologia: Ciência e Profissão*, v. 30, n. 4, p. 712–725, 2010. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/S1414-9893201000400004>. Acesso em: 20 out. 2025.

SAMPAIO, Keila Regina Alves; BATISTA, Valmir. Análise Ergonômica do Trabalho (AET) no ambiente de escritório: estudo de caso. *Research, Society and Development*, v. 10, n. 7, 2021. DOI: 10.33448/rsd-v10i7.16478.

VAN VLEDDER, Jeroen. Workplace ergonomic intervention to reduce upper back and neck pain among office workers. *Applied Ergonomics*, v. 70, p. 1–8, 2018.

