

CONFORTO EM POSTOS DE TRABALHO: COMO A ERGONOMIA PARTICIPATIVA PODE TRAZER UM AMBIENTE DE TRABALHO MAIS SAUDÁVEL E SEGURO

Mário Sérgio Meneguete Tobias

ProdERGO
mariomeneguete@prodergo.com.br

Vanessa Cristina Aranda Batocchio Bressan

Eaton Valinhos
vanessacbressan@eaton.com

Eduardo José Marcatto

ProdERGO
emarcatto@prodergo.com.br

Resumo

A ergonomia participativa implementada de maneira eficaz, em todos os níveis hierárquicos da empresa pode trazer benefícios em todas as cadeias produtivas, além de impactar nos indicadores de saúde da corporação. O referido artigo busca entender a eficácia e os impactos da implementação do Programa de Ergonomia numa empresa multinacional americana do ramo de autopeças localizada na cidade de Valinhos (SP – Brasil), com participação ativa de funcionários de todos os níveis hierárquicos através de ferramentas corporativas globais.

Palavras chave: Ergonomia participativa. Subcomitês de ergonomia. Conforto laboral. Ergonomia em metalurgia. Gestão Ergonômica.

1. INTRODUÇÃO

Com o intuito de disponibilizar diretrizes sobre os procedimentos obrigatórios relacionados à segurança e proteção dos trabalhadores no Brasil, foram desenvolvidas Normas Regulamentadoras, ou NRs (Brasil, 1978). Atualmente, estão disponíveis 37 Normas segundo o ENIT (Escola Nacional da Inspeção do Trabalho), com foco em prevenção da segurança e saúde de trabalhadores em serviços laborais e segmentos econômicos específicos; além de proteção do meio ambiente e dos recursos naturais.

Em 2019 iniciou-se revisões nos textos das Normas Regulamentadoras, com o intuito de atualizar com base em decisões consensuais tomadas pelos representantes dos trabalhadores (centrais sindicais, empregadores (confederações empresariais) e governo (Secretaria do Trabalho, 2020).

Com o novo texto da NR 1, publicado pela portaria nº 6.730, ficou determinado que as empresas devem implementar o Gerenciamento de Riscos Ocupacionais (GRO) e o Programa de Gerenciamento de Riscos (PGR). Esse último é composto pelo inventário de riscos e plano de ação (Mauro Muller, 2020).

Tanto o atual texto da NR 17 quanto o que está em processo de revisão citam a importância da participação dos trabalhadores nas Análises Ergonômicas, pois não há maneira melhor de entender o trabalho das pessoas sem envolvê-las na avaliação.

A participação na avaliação de concepção ou operação, de todos os trabalhadores envolvidos, garante o aumento do índice de sucesso nas ações de melhorias nas condições de trabalho (Fogliatto e Guimarães, 1999).

A novidade que está em aprovação no novo texto da NR 17 é a inclusão da Avaliação Ergonômica Preliminar, envolvendo os trabalhadores, verificando suas características, condições de trabalho, equipamentos e maquinários, exigências das tarefas, entre outras situações (Mauro Muller, 2020).

Tal artigo irá tratar sobre uma empresa multinacional americana do ramo de autopeças localizada na cidade de Valinhos (SP – Brasil). A mesma possui sistemas de gestão corporativos, unificados em todas as plantas do mundo. Esse alinhamento ocorre pelo fato de que sistemas de gestão integrados são mais efetivos e eficazes na tomada rápida de ações, além de permitir geração de indicadores (leading and lagging indicators) rastreáveis e comparáveis entre suas unidades. O sistema corporativo de gerenciamento de EHS (*Environment, Healthy and Safety* ou Meio Ambiente, Saúde e Segurança) desta empresa é conhecido como MESH (Management of Environment, Safety and Health). Este sistema dita todas as regras e diretrizes (além dos requisitos legais locais) que as unidades devem seguir, sendo que estes requisitos e diretrizes são rastreáveis, auditáveis e constantemente revisados (Eaton, 2008).

Existem categorias e subcategorias nesse sistema de gestão, sendo que no item 10 do MESH, que trata especificamente de Saúde Ocupacional, existe um subitem exclusivo sobre Ergonomia. As regras ditadas pelo tópico Ergonomia são requisitadas em cada uma das unidades do mundo, sendo que cada planta necessita de um Sistema de Gerenciamento de Fatores de Riscos Ergonômicos.

Dentro do Sistema de Gerenciamento de Riscos Ergonômicos, a unidade de Valinhos atua proativamente e reativamente, com o intuito de trazer uma boa saúde física e mental a todos os seus empregados. O Programa de Ergonomia está inserido nesta realidade, sendo que o mesmo apresenta dados de entrada de diversos procedimentos e protocolos internos, além de considerar todo o mapeamento epidemiológico de saúde ocupacional.

A ergonomia é inserida em todas as etapas do processo de avaliação de saúde dos funcionários, com atuação forte de um time multidisciplinar. A empresa atua em avaliação de todas as atividades executadas, realizando análises ergonômicas com base em ferramentas reconhecidas internacionalmente. Isso permite que os postos de trabalho sejam ranqueados de acordo com o seu risco ergonômico, e com isso é possível definir a causa raiz nos casos em que forem encontradas criticidades ergonômicas, suas ações corretivas e posteriormente análise de eficácia das ações (Eaton, 2008). Como cada funcionário é importante no processo ergonômico-produtivo toda a melhoria realizada nos postos de trabalho é validada também pelos funcionários através de consulta da efetividade das adequações implementadas.

A implementação do Comitê de Ergonomia integra o conjunto de ações de monitoramento e controle no processo de Melhoria Contínua dentro dos Programas de Saúde e Segurança do Trabalho e o Programa de Ergonomia que compõe o processo de Gestão em Medicina Ocupacional da unidade de Valinhos (Eaton, 2019).

Com o intuito de ter maior controle e efetividade nas ações de melhorias, o Comitê foi dividido em Subcomitês, um para cada área do ambiente fabril e um para os setores administrativos. Eles são compostos por equipes multidisciplinares que se reúnem mensalmente para propor e discutir novas ações, avaliar adequações já implementadas e solicitar avaliações ergonômicas em postos de trabalhos.

O Programa de Ergonomia desta empresa, é parte integrante do conjunto de medidas implementadas pela empresa e revisadas anualmente. Este programa é articulado, principalmente, com o Programa de Prevenção de Riscos Ambientais (PPRA) e com o Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional (PCMSO). Esta sinergia torna possível a sincronização dos dados obtidos em cada Programa de Gestão Ocupacional, gerenciando integralmente os fatores ocupacionais da atividade laboral do funcionário. Além disso, permitiu a criação de um fluxograma dinâmico (Fig. 01) para atender aos pilares do Programa de Ergonomia, resultando em uma visão mais holística e prática das necessidades laborais do trabalhador, e consequentemente o desenvolvimento de ações e indicadores de resultados para verificar o equilíbrio saúde do trabalhador e produtividade (Eaton, 2019).

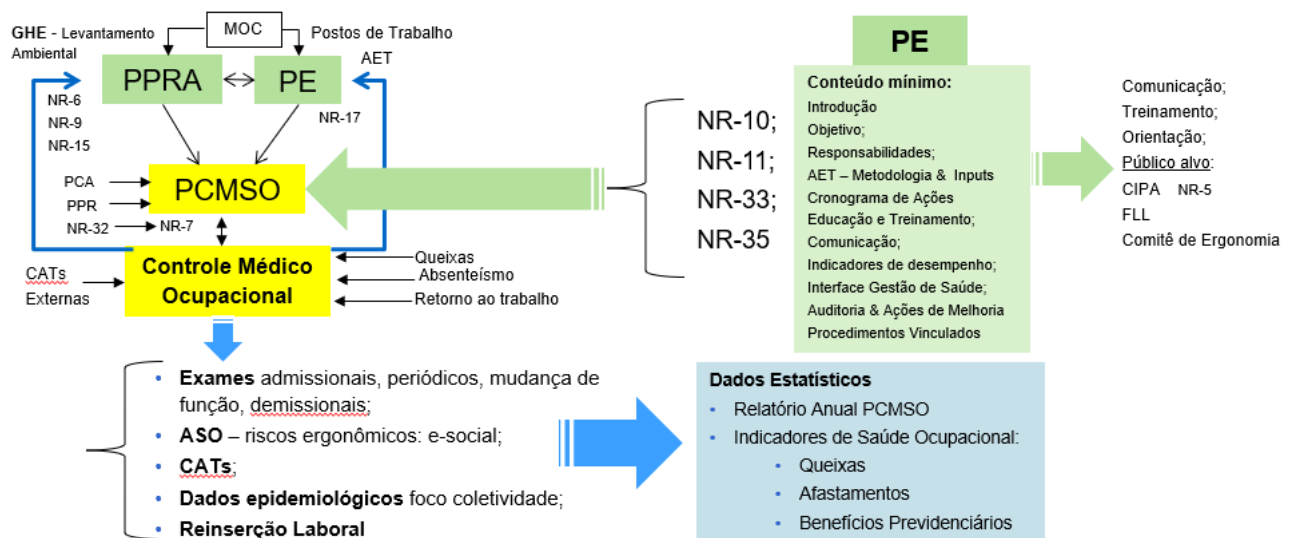


Figura 01. Fluxograma de Gestão de Saúde e Segurança do Trabalho

Como parte de todo o processo de empoderamento dos funcionários e na busca de autonomia sobre suas atividades, com foco em trabalhar o conforto dos postos de trabalho, a referida empresa entende que todos os trabalhadores devem realizar treinamentos que contemplem os principais fatores de riscos ergonômicos, a relação entre os sintomas apresentados e os riscos encontrados e por fim todos os processos disponíveis para o reporte de fatores de riscos e sintomas aos responsáveis das áreas (Eaton, 2008).

Como citado anteriormente, a unidade da empresa necessita de um time de trabalho multidisciplinar do programa de ergonomia, o qual é responsável por gerir as ações previstas contando com a participação de todos os funcionários (Eaton, 2008).

Essa participação ativa acontece através dos principais processos:

- Verificação e Inspeção dos Cipeiros – Visita dos Cipeiros eleitos pelos funcionários, aos postos de trabalho com o intuito de prevenção de acidentes;
- Relatórios de EHS – formulário no qual qualquer empregado pode indicar: riscos de acidente, oportunidades de melhoria e/ou melhorias ergonômicas;
- GEC (Grupo de Excelência Continua) – grupos formados por trabalhadores com intuito de desenvolver novos processos ou projetos, focado em melhoria contínua;
- PMI (Programa de Melhoria Imediata) – formulário de indicação de melhoria realizada imediatamente pelo empregado, identificada em qualquer posto de trabalho;
- Inspeção de ergonomia do SESMT – caminhadas com o trabalhadores da área de EHS com foco em identificar oportunidades de melhoria ergonômica;

- Caminhada de excelência (avaliação itens de EHS + qualidade) – caminhada de qualquer funcionário e liderança, avaliando itens de segurança, meio ambiente, ergonomia e qualidade em todos os postos de trabalho;
- Ver e reconhecer – caminhada de gestores e liderança para identificar cumprimento de processos e protocolos da empresa;
- MOC (Management of Change – Gestão de Mudanças) – Procedimento para avaliação de mudanças, correções e melhorias que ocorrem dentro da unidade da empresa;
- CEE (Comitê de Ergonomia) – Equipe multidisciplinar para ao acompanhamento e implementação de ações de melhoria em com foco na ergonomia;
- DDS (Diálogo Diário de Segurança) – Diálogo com os trabalhadores com foco na prevenção de acidentes e melhoria nas práticas para trabalhar com segurança;
- Kaizen – Evento para avaliar um processo buscando oportunidades de melhorias, com foco na melhoria contínua;
- TPM (Total Productive Maintenance - Manutenção Produtiva Total) – Sistema para eliminar perdas e reduzir paradas, garantindo a qualidade e a redução de custos;
- Gemba – Visita aos postos de trabalho da empresa, avaliando possibilidades de correções, melhorias e evitar retrabalhos;
- OSS (Ordem de Saúde e Segurança) – Documento obrigatório da área de EHS para instruir o operador sobre as precauções a tomar evitando acidentes;
- Trabalho padrão – Procedimento específico para realização de um trabalho baseado em tempos e métodos;
- Verde Ghaia – sistema informatizado para controle de ações de melhoria e de requisitos legais.

O objetivo desse trabalho é relacionar a ergonomia participativa já presente na empresa multinacional americana do ramo de autopeças com o que pode ser requerido nas revisões das Normas brasileiras, e verificar a sua eficácia no decorrer dos anos de aplicação.

2. METODOLOGIA

Para avaliação da eficácia da ergonomia participativa, foram utilizados dados de dois períodos específicos, 2011 a 2018 em que foi realizado o primeiro mapeamento ergonômico, e o segundo e mais recente, de 2019 a 2020. Os riscos gerais dos postos foram classificados em três níveis: Baixo, Moderado e Alto.

A tendência para a avaliação de riscos nas versões mais recentes das NRs, é o envolvimento cada vez maior dos trabalhadores. Utilizar o conhecimento e a vivência diária deles nos postos de trabalho para realizar o inventário e consequentemente no plano de ação de melhorias.

Segundo Fischer e Guimarães (2001), a introdução da ergonomia participativa, alavanca o trabalho em equipe e o exercício da multidisciplinaridade, além de promover a transferência de conhecimentos em ergonomia para todos os funcionários envolvidos.

Seguindo o procedimento interno do MESH a empresa utiliza e incentiva a participação dos trabalhadores na identificação de riscos e desenvolvimento de ações de melhorias para os processos e condições de trabalho. Com isso, foram avaliados alguns requisitos do procedimento interno da empresa com o que pode ser solicitado nas revisões das NRs.

Para correlação da ergonomia com o levantamento epidemiológico do PCMSO com o intuito de verificar indiretamente a eficácia das ações de ergonomia foram também coletados os dados de Consultas de Retorno de Atestado por Motivos Osteomusculares em 2017, 2018 e 2019, no ambulatório da empresa. Esse estudo visa também avaliação de nexos causal (possível relação entre o trabalho realizado com a ergonomia) e medidas cabíveis em caso de nexos com o trabalho.

3. RESULTADOS

Avaliando a gestão ergonômica da empresa de autopeças, comparou-se o mapeamento de riscos realizando entre os anos de 2011 e 2018 e de 2019 e 2020, gerando o seguinte gráfico de porcentagem de postos com riscos alto, moderado e baixo.

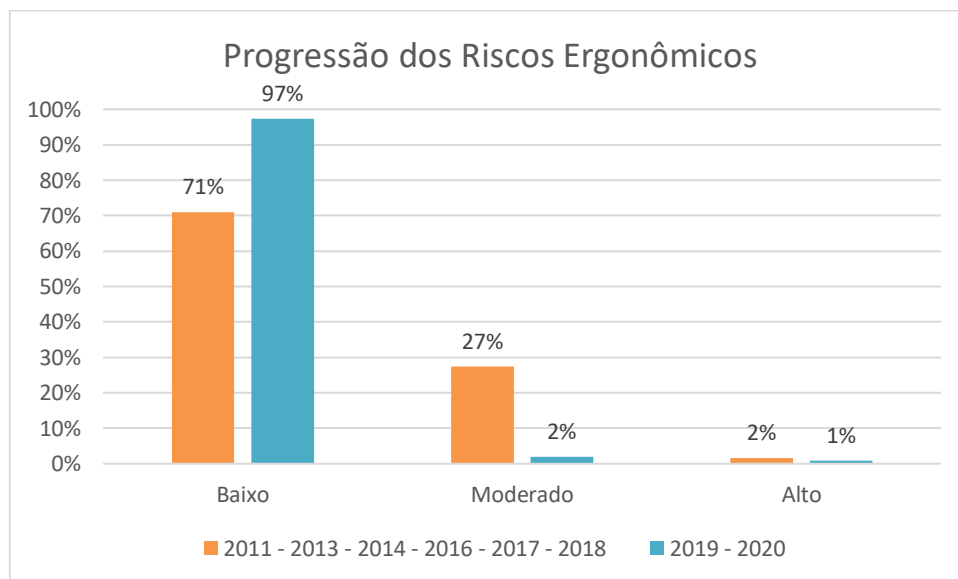


Gráfico 01. Progressão dos Riscos Ergonômicos na Unidade de Valinhos

Os possíveis requisitos dos novos textos das NRs 01 e 17 como: Ergonomia Participativa; Análise Preliminar de Risco; Inventário (mapeamento ergonômico) e Plano de Ação foram avaliados dentro do Programa de Ergonomia já existente da empresa multinacional e os resultados encontrados foram:

Requisitos	NR 01 e NR 17	Programa de Ergonomia
Ergonomia Participativa	Presente	Presente
Análise Preliminar de Risco	Presente	Ausente*
Inventário	Presente	Presente
Plano de Ação	Presente	Presente

Tabela 01. Requisitos dos Novos Textos da NR 01 e NR 17

Cabe frisar que a Análise Preliminar de Risco está ausente no processo de realização do mapeamento ergonômico, mas está presente através dos processos do Sistema de Gestão MESH, onde várias avaliações são realizadas por diversos profissionais e em alguns casos, são gerados planos de ações, seja para melhoria no conforto, segurança, qualidade do produto e/ou processo.

Com relação aos números de Consultas de Retorno de Atestado por Motivos Osteomusculares em 2017, 2018 e 2019, houve uma queda da porcentagem de consultas em trabalhadores não crônicos (queixas agudas-novas) em aproximadamente 23% entre os anos de 2017 e 2018, enquanto 2018 para 2019 o decréscimo foi próximo a 58%.

	2017	2018	2019
Consultas de Retorno de Atestado	387	394	305
Trabalhadores Crônicos	57	139	199
Trabalhadores Não Crônicos	330	255	106

Tabela 02. Consultas de Retorno de Atestado por Motivos Osteomusculares

4. CONCLUSÕES

O Programa de Ergonomia da empresa vem sendo aplicado há anos, com o incentivo na participação dos próprios trabalhadores através de treinamentos para avaliação dos postos, ferramentas para sugestão e implementação de ações de melhoria. O comparativo entre os inventários (mapeamentos) em períodos distintos, mostra uma melhora nas condições dos postos de trabalho. Além da redução dos riscos a empresa foca na melhoria do conforto dos trabalhadores. Logo, mesmo os postos que possuem um risco baixo, segunda a análise ergonômica, também são realizadas as ações para a melhoria no conforto sempre considerando as impressões e opiniões dos trabalhadores daquela atividade.

Alguns dos assuntos novos que estão sendo inseridos nas novas NRs, já estão presentes no Programa de Ergonomia e rotina da empresa. A ergonomia participativa, inventário e plano de ação. Isso é positivo, sendo evidenciado pela queda abrupta de consultas osteomusculares com novas queixas ao longo dos anos.

Uma novidade que a empresa pode adotar na revisão de seu programa seria a implementação de uma análise preliminar de risco dentro das etapas do Programa de Ergonomia. Uma alternativa para atingir esse objetivo pode ser a utilização do Método de Diagnóstico Preliminar Participativo dos Riscos, ou DEPARIS, que utiliza a estratégia de prevenção dos riscos em quatro níveis, chamado SOBANE (Malchaire, 2003).

Os quatro níveis são:

- Diagnóstico Preliminar – onde fatores de riscos são detectados e soluções evidentes são colocadas em prática;
- Observação – onde os problemas que não puderam ser resolvidos são aprofundados, definindo causas e discutindo soluções;
- Análise – se necessário, se recorre a um prevencionista, para realização de uma análise quantitativa e desenvolvimento de soluções específicas;
- Perícia – em casos raros onde um especialista estuda e resolve um problema específico.

Os próprios trabalhadores com a sua respectiva supervisão realizam o diagnóstico preliminar e acompanham os processo de implementação de melhorias.

Os resultados das Consultas de Retorno de Atestado por Motivos Osteomusculares de 2017 a 2019 demonstram que existe uma relação entre a queda de atestados de trabalhadores não crônicos, principalmente após a implementação efetiva dos Comitês e Subcomitês de Ergonomia. Outra evidencia que corrobora este fato é a redução da porcentagem de postos de trabalho com riscos moderados e altos.

5. AGRADECIMENTOS

Cabe agradecer a todos os profissionais que buscaram se aperfeiçoar em tópicos relacionados a ergonomia, saindo da sua zona de conforto, e auxiliando a implementar ergonomia na empresa de autopeças desde sua base, fazendo com que ergonomia faça parte do DNA da empresa.

6. TERMO DE RESPONSABILIDADE

Os autores são os únicos responsáveis pelas informações incluídas neste trabalho e autorizam a publicação deste trabalho nos canais de divulgação científica do ABERGO 2020. Os Anais do XX ABERGO serão licenciados sob uma Licença Creative Commons.

7. REFERÊNCIAS

- Brasil. Ministério do Trabalho e Emprego. Portaria N.º 3.214, 08 de Junho de 1978, 1978.http://portal.mte.gov.br/data/files/FF8080812BE914E6012BE96DD3225597/p_19780608_3214.pdf.
- ENIT, 2020. Escola Nacional da Inspeção do Trabalho <<https://sit.trabalho.gov.br/portal/>>
- Eaton, 2008. MESH Document. 10.0 Occupational HealthErgonomics
- Eaton, 2019. PEE, Programa de Ergonomia Eaton, Revisão 01. Valinhos, Brasil.
- Guimarães, L, B. de M. e Fogliatto, F. Design Macroergonomico: uma proposta Metodologica para Projeto. Produto & Produção, Porto Alegre:v.3, n.3,p. 1-15, out. 1999.
- Muller M., 2020. O PGR e a Nova NR 17. Rio Grande do Sul, set. 2020.
- Guimarães, L, B. de M. e Fischer, D., 2001. Efeitos Positivos da Ergonomia Participativa. Gramado, RS, set. 2001
- Malchaire, J. Estratégia Geral de Gestão dos Riscos Profissionais SOBANE. Bruxelas, mar. 2003.