

**CENTRO ESTADUAL DE EDUCAÇÃO TECNOLÓGICA
PAULA SOUZA ESCOLA TÉCNICA ESTADUAL DE CIDADE
TIRADENTES EXTENSÃO CEU ALTO ALEGRE
Curso Técnico Em Recursos Humanos.**

Elizabeth Rosa de Souza.
Kerollim Karoline Gonzaga.
Priscila Souza Santos.

**A ERGONOMIA NO TRABALHO HOME OFFICE: UM
ESTUDO SOBRE LESÕES POR ESFORÇOS
REPETITIVOS (LER) E DISTÚRBIOS
OSTEOMUSCULARES RELACIONADOS AO
TRABALHO (DORT).**

**São Paulo
2023**

Elizabeth Rosa de Souza.
Kerollim Karoline Gonzaga.
Priscila Souza Santos.

**A ERGONOMIA NO TRABALHO HOME OFFICE: UM
ESTUDO SOBRE LESÕES POR ESFORÇOS
REPETITIVOS (LER) E DISTÚRBIOS
OSTEOMUSCULARES RELACIONADOS AO
TRABALHO (DORT).**

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado ao
Curso Técnico em Recursos humanos Etec de Cidade
Tiradentes – extensão ceu alto alegre, orientado pela
Prof.^a. Danielle Cristina Claro Blasques, como
requisito para obtenção do título de técnico em
recursos humanos.

**São Paulo
2023**

FOLHA DE APROVAÇÃO

A ergonomia no trabalho home office: um estudo sobre lesões por esforços repetitivos (ler) e distúrbios osteomusculares relacionados ao trabalho (dort).

Trabalho de conclusão de curso apresentado como exigência para a obtenção do certificado de Técnico em Administração Integrado ao Ensino Médio à Escola Técnica de Cidade Tiradentes.

COMISSÃO JULGADORA

Profº

Instituição: Etec de Cidade Tiradentes - Extensão Ceu Alto Alegre

Profº

Instituição: Etec de Cidade Tiradentes - Extensão Ceu Alto Alegre

Profº

Instituição: Etec de Cidade Tiradentes - Extensão Ceu Alto Alegre Professor

Orientador:

São Paulo, 28 de novembro de 2023

DEDICATÓRIA

Dedicamos este trabalho a todas as pessoas que tornaram esta jornada acadêmica possível, primeiramente ao nosso grupo à nossa família, aos amigos que estiveram ao nosso lado, compartilhando risos e superando desafios, aos professores que guiaram nosso caminho educacional, agradeço também a Lilian Rocha e Danielle Claro Blasques, que orientou e inspirou neste projeto, este TCC é o resultado do esforço coletivo do grupo e apoio inestimável, muito obrigado a todos.

AGRADECIMENTO

Agradecemos a toda forma de fé que nos concedeu forças e sabedoria para execução do trabalho de conclusão de curso, a orientadora do curso técnico em Recursos Humanos, professora Lilian Rocha e Danielle Claro Blasques, que nos instruiu e ajudou em que foi necessário, aos nossos familiares e amigos que foram fundamentais na compreensão e ajuda. Agradecemos também a cada integrante deste grupo que com tantos altos e baixos se dedicaram para conclusão deste trabalho.

"A educação e o treinamento são a base de sustentação para a manutenção da continuidade do processo de melhorias".

(Vieira de Melo, 2011, p.359)

RESUMO

O trabalho em questão tem como foco a ergonomia, que é o estudo da relação entre o ser humano e o ambiente de trabalho, com ênfase na otimização do desempenho, na prevenção de acidentes e doenças ocupacionais e na melhoria da saúde dos colaboradores, o objetivo principal é compreender as origens da ergonomia e como ela é implementada, a escolha deste tema baseia-se na crença de que a ergonomia desempenha um papel importante no bem-estar dos colaboradores, buscando estabelecer harmonia entre pessoas, máquinas e demais elementos do sistema produtivo, nos últimos anos temos assistido a mudanças significativas no ambiente de trabalho devido à tendência crescente de trabalhar a partir de casa. Embora esse tipo de trabalho ofereça flexibilidade e comodidade, também apresenta desafios significativos, principalmente no que diz respeito à ergonomia, onde desempenha um papel importante na prevenção de problemas de saúde relacionados com o trabalho, tais como lesões por esforço repetitivo (LER) e lesões músculo-esqueléticas relacionadas com o trabalho (LME). Ignorar a ergonomia em um ambiente de escritório doméstico pode causar desconforto físico, dor crônica, pressão psicológica e outros problemas, o objetivo geral deste trabalho é otimizar o envolvimento dos funcionários com suas operações, melhorando a eficiência, a segurança, a saúde e o bem-estar, aumentando assim a produtividade, para atingir este objetivo, é essencial compreender os conceitos e tipos de ergonomia existentes e a sua relação com a saúde ocupacional. A justificativa para este estudo reside na observação de que os movimentos repetitivos no cotidiano das pessoas ao realizarem tarefas sem supervisão e orientação adequadas, principal causa do esgotamento físico e mental. E, portanto, é essencial abordar esta questão, especialmente no contexto do home office, onde a falta de estrutura adequada pode agravar os problemas relacionados com a ergonomia, a principal questão abordada neste estudo é: quais técnicas os recursos humanos podem implementar para prevenir lesões por esforço repetitivo (LER) e lesões osteomusculares relacionadas ao trabalho (DORT) no contexto do trabalho remoto? Uma das hipóteses é que a execução dos exercícios físicos ocupacionais como exercícios preventivos, preparatórios, corretivos e de relaxamento, seja supervisionada por especialistas em educação física. Além disso, recomenda-se fornecer dispositivos ergonômicos, como cadeiras, suportes para teclado, suportes para antebraços, apoios para os pés, mouse pads, suportes para monitores. Também é proposto um horário flexível para acomodar as cargas diárias de trabalho, adaptando-se às necessidades de cada colaborador. Os objetivos específicos deste trabalho incluem a contratação de técnicos de segurança do trabalho para a implantação da comissão interna de prevenção de acidentes do trabalho (CIPA), a organização de conferências durante a semana interna de prevenção de acidentes do trabalho (SIPAT), a aplicação regular de exercícios e a disponibilização de equipamentos adequados para o desempenho das funções com absoluta segurança.

Palavra – chave: Ergonomia. Home-office. Ler/dor.

ABSTRACT

The work in question focuses on ergonomics, which is the study of the relationship between the human being and the workplace, with an emphasis on optimizing performance, preventing occupational accidents and illnesses, and improving the health of employees. The main objective is to understand the origins of ergonomics and how it is implemented. The choice of this topic is based on the belief that ergonomics plays a significant role in the well-being of employees, aiming to establish harmony between people, machinery, and other elements of the productive system. In recent years, significant changes in the work environment have occurred due to the growing trend of working from home. While this type of work offers flexibility and convenience, it also presents significant challenges, particularly concerning ergonomics, where it plays an important role in preventing work-related health problems, such as repetitive strain injuries (RSI) and work-related musculoskeletal disorders (WRMSDs). Ignoring ergonomics in a home office environment can lead to physical discomfort, chronic pain, psychological pressure, and other issues. The overall goal of this work is to optimize employee engagement with their tasks, improving efficiency, safety, health, and well-being, thus increasing productivity. To achieve this objective, it is essential to understand the existing concepts and types of ergonomics and their relationship with occupational health. The justification for this study lies in the observation that repetitive movements in people's daily routines, when performing tasks without proper supervision and guidance, are the main cause of physical and mental exhaustion. Therefore, it is crucial to address this issue, especially in the context of remote work, where the lack of proper structure can exacerbate ergonomic problems. The main question addressed in this study is: What techniques can human resources implement to prevent repetitive strain injuries (RSI) and work-related musculoskeletal disorders (WRMSDs) in the context of remote work? One hypothesis is that the execution of occupational physical exercises, such as preventive, preparatory, corrective, and relaxation exercises, should be supervised by physical education experts. Additionally, it is recommended to provide ergonomic devices, such as chairs, keyboard supports, forearm supports, footrests, mouse pads, and monitor stands. A flexible schedule is also proposed to accommodate daily workloads, adapting to the needs of each employee. The specific objectives of this work include the hiring of occupational safety technicians for the implementation of the Internal Accident Prevention Commission (CIPA), the organization of conferences during the Internal Week of Accident Prevention at Work (SIPAT), regular exercise implementation, and the provision of suitable equipment to perform tasks with absolute safety.

Keyword: Ergonomics. Home office. RSI/WRMSD.

LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

ClT - Consolidação das leis do trabalho.

Dort - Distúrbios osteomusculares relacionados ao trabalho.

Epi - Equipamentos de proteção individual.

G- Qvt - Gestão qualidade de vida no trabalho

Ler - Lesões por esforços repetitivos

Nr5 - É uma norma regulamentadora que trata especificamente de todos os aspectos relacionados à comissão interna de prevenção de acidentes – cipa.

Nr17 - Norma regulamentadora.

Oit - Organização internacional do trabalho.

Sipat - Semana interna de prevenção de acidentes do trabalho.

Sesmt - Serviços especializados em segurança e em medicina do trabalho.

SUMÁRIO

INTRODUÇÃO	11
JUSTIFICATIVA	12
PROBLEMÁTICA.....	12
HIPÓTESES	12
OBJETIVO GERAL	12
OBJETIVO ESPECÍFICO	12
METODOLOGIA.....	13
1. ERGONOMIA	14
2. NR17 – NORMA REGULAMENTADORA	15
3. ÁREAS DE ATUAÇÃO.....	18
4. QUALIDADE DE VIDA	22
5. AS LESÕES POR ESFORÇOS REPETITIVOS (LER) E OS DISTÚRBIOS OSTEOMUSCULARES RELACIONADOS AO TRABALHO (DORT).....	24
6. ABORDAGENS PARA PREVENÇÃO.....	27
7. SEGURANÇA DO TRABALHO.....	29
8. CIPA	31
9. SIPAT	33
ANÁLISE DE RESULTADO	36
CONSIDERAÇÕES FINAIS	43
REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	45

INTRODUÇÃO

O presente trabalho tem como objetivo estabelecer a definição do conceito de ergonomia, sua origem e sua implementação no território brasileiro, o tema foi escolhido por acreditar que a ergonomia é um passo importante para o bem-estar do colaborador, que tem como objetivo o entendimento entre o ser humano, máquinas e outros elementos de um sistema de produção, a ergonomia estuda precisamente estas medidas de conforto para criar um melhor desempenho no trabalho com o objetivo de prevenir acidentes, doenças e proporcionar maior qualidade tanto no trabalho como na vida pessoal.

Nos últimos anos, assistimos a mudanças significativas no ambiente de trabalho devido ao aumento do trabalho home office, e podemos dizer que à flexibilidade e comodidade que este modelo oferece, muitos profissionais hoje realizam seu trabalho diário em casa, no entanto, estas mudanças no ambiente de trabalho apresentam desafios significativos, incluindo a necessidade ergonômica, a ergonomia desempenha um papel importante na prevenção de problemas de saúde relacionados ao trabalho, como lesões por esforços repetitivos (LER) e distúrbios osteomusculares relacionados ao trabalho (DORT), sendo assim não pode ser ignorada em um ambiente de home office, isso porque a falta de organização adequada do trabalho pode gerar desconforto físico, dores crônicas e agravamento desses problemas, pressão psicológica, esforço físico, entre outros.

O objetivo é identificar os riscos, desenvolver estratégias de prevenção e promover o uso de boas práticas ergonômicas no trabalho remoto, além disso, ele pode contribuir para a conscientização tanto dos empregadores quanto dos trabalhadores sobre a relevância da ergonomia no contexto do home office, a combinação dessas estratégias cria um ambiente de trabalho em home office mais seguro e saudável, promovendo a qualidade de vida dos funcionários, e garantir que os colaboradores permaneçam saudáveis, produtivos e satisfeitos em seu ambiente de trabalho remoto.

JUSTIFICATIVA

Decidimos investigar as Lesões por Esforços Repetitivos (LER) e Distúrbios Osteomusculares Relacionados ao Trabalho (DORT) devido à constatação de que os movimentos repetitivos no dia-a-dia de indivíduos que executam tarefas sem a devida supervisão ou orientação adequada emergem como a principal origem de desgaste físico e mental.

PROBLEMÁTICA

Quais Técnicas o Recursos Humanos pode implantar para a prevenção de Lesões por esforços repetitivos (LER) e Distúrbios Osteomusculares Relacionados ao Trabalho (DORT) no trabalho Home Office?

HIPÓTESES

- Implantação de Ginástica Laboral tais como: preventiva, preparatória, corretiva e de relaxamento. Os exercícios instruídos durante esta prática devem ser supervisionados por um especialista em educação física.
- Disponibilização de equipamentos adequados tais como: Cadeiras ergonômicas; apoio de teclado; apoio para antebraço; apoio para os pés; mouse pad; suporte de notebook; suporte de monitor; suporte de apoio lombar, entre outros.

OBJETIVO GERAL

Aprimorar o bem-estar dos colaboradores por meio da aplicação de técnicas de ergonomia e práticas de segurança no trabalho, alinhado ao propósito que motivou nossa pesquisa.

OBJETIVO ESPECÍFICO

- Contratar um Técnico de Segurança do Trabalho para implantação da CIPA - Comissão Interna de Prevenção de Acidentes - Remoto;
- Realizar palestras na Semana Interna de Prevenção de Acidentes do Trabalho (SIPAT) - Remoto;
- Aplicar ginásticas laboral 2x por semana de forma

preventiva, preparatória, corretiva e de relaxamento;

- Fornecer equipamentos adequados para realização das funções de forma segura, conforme a NR -17.

METODOLOGIA

Inicialmente, conduziremos uma pesquisa bibliográfica abrangente, consultando livros, sites, revistas, artigos e monografias relevantes sobre o tema em questão, posteriormente realizaremos uma pesquisa de campo por meio da distribuição de um questionário elaborado na plataforma Google Forms. Esta pesquisa será de natureza qualitativa, apresentando perguntas de múltipla escolha e dissertativas, o questionário será divulgado em grupos específicos no Facebook direcionado a pessoas que trabalham ou já trabalhou em home office e empresas e por fim no ambiente escolar. Após a coleta de dados, empregaremos os recursos gráficos fornecidos pelo Forms para visualizar e interpretar as respostas obtidas, a análise dos resultados será conduzida com base nas informações acumuladas, permitindo uma compreensão aprofundada das percepções e experiências dos participantes.

REFERENCIAL TEÓRICO

1. ERGONOMIA

Segundo DUL, WEERDMEESTER (2010) existem diversas definições de ergonomia, todos buscam destacar o caráter interdisciplinar e o objeto de suas pesquisas, ou seja, a interação entre pessoas e trabalho, no sistema homem-máquina-ambiente ou mais precisamente, as interfaces deste sistema, onde ocorre a troca de informações e energia entre pessoas e máquinas. Diferentes associações ergonômicas têm suas próprias definições, a descrição da ergonomia aprovada na reunião do conselho científico da International ergonomics association:

O termo ergonomia é derivado das palavras gregas ergon (trabalho) e nomos (regras). Nos Estados Unidos, usa-se também, como sinônimo, human factors (fatores humanos). Resumidamente, pode-se dizer que a ergonomia é uma ciência aplicada ao projeto de máquinas, equipamentos, sistemas e tarefas, com o objetivo de melhorar a segurança, saúde, conforto e eficiência no trabalho. A definição formada Ergonomia adotada pela IEA é: Ergonomia (ou fatores humanos) é uma disciplina científica que estuda as interações dos homens com outros elementos do sistema, fazendo aplicações da teoria, princípios e métodos de projeto, com o objetivo de melhorar o bem-estar humano e o desempenho global do sistema. (DUL, WEERDMEESTER, 2012).

A ergonomia pode ajudar a resolver um grande número de problemas sociais relacionados com a saúde, segurança, conforto e eficiência; muitos acidentes podem acontecer devido a erro humano, esses acidentes podem acontecer como: quedas, fraturas, exposição a ruídos, trabalhos domésticos, etc. ao analisá-los, podemos concluir que a causa é uma relação inadequada entre o operador e as suas tarefas, a probabilidade de acidentes pode ser reduzida quando as capacidades e limitações humanas, bem como as características ambientais, são devidamente tidas em conta na concepção dos edifícios. (DUL, WEERDMEESTER, 2012).

A ergonomia tem muitas definições, todos eles tentam enfatizar a natureza interdisciplinar e o tema de suas pesquisas, a interação entre humanos e trabalho no contexto de sistemas homem-máquina:

A ergonomia inicia-se com o estudo das características dos

trabalhadores para, depois, projetar o trabalho a ser executado, visando preservar a saúde e o bem-estar do trabalhador. Assim, a ergonomia parte do conhecimento do ser humano para fazer o projeto do trabalho, adaptando-o às suas capacidades e limitações. Observa-se que essa adaptação ocorre no sentido do trabalho para o ser humano, na maioria dos casos. Isso significa que o trabalho deve ser projetado para que possa ser executado pela maioria da população. Esse tipo de orientação leva à produção de máquinas e equipamentos fáceis de operar, em condições adequadas de trabalho, sem sacrifícios para o trabalhador. (IIDA E BUARQUE, 2016).

Existem dois tipos básicos de máquinas: tradicionais e cognitivas, as máquinas tradicionais nos ajudam a realizar tarefas físicas, como no caso das ferramentas manuais e das máquinas-ferramentas, esta categoria também inclui veículos como carros e trens, máquinas cognitivas são máquinas que trabalham com processamento de informações, um bom exemplo é o computador alguns tipos de máquinas simplesmente amplificam ou melhoram as capacidades humanas sem alterar a natureza da tarefa, um alto-falante que amplifica a voz, mas não modifica o conteúdo do discurso, pinças e pinças são utilizadas para segurar melhor os objetos, melhorando a movimentação dos dedos, outro tipo de máquinas é aquele que alteram a natureza da tarefa por exemplo, dirigir um carro é diferente de correr, embora ambos tenham a mesma função de movimento. (LIDA, BUARQUE, 2016).

2. NR17 – NORMA REGULAMENTADORA

Norma Regulamentadora (NR-17) que aborda questões ergonômicas dentro do ambiente de trabalho visa estabelecer parâmetros para adequar as condições de trabalho às características psicofisiológicas dos trabalhadores, de forma a proporcionar o máximo de conforto, segurança e desempenho, principalmente na ergonomia é difícil garantir medições precisas, pois cada pessoa é diferente tem tamanhos e características diferentes, quando se utiliza a palavra parâmetro, fica claro que a NR-17 não estabelece valores mas generaliza como medidas. Este padrão especifica valores mínimos e máximos para luz, ruído, temperatura, umidade relativa e velocidade do ar apenas, mas essas medições são

relevantes apenas para condições convenientes. (PINTO,2019).

Conforme o autor Pinto 2019 diz, o desempenho eficaz no trabalho tem tudo a ver com conforto no ambiente de trabalho, se estivermos preocupados com a ergonomia, ou seja, com a forma de adaptação do trabalhador, devemos considerar que o seu desempenho será melhor pois um homem satisfeito produzirá mais sem colocar em risco a sua saúde:

Com a evolução do conceito de ergonomia, não se considera somente o aspecto de levantamento de carga ou postura. A ergonomia vai muito além, e considera também as condições ambientais no trabalho. Seria melhor dizer, em um conceito mais atualizado, às condições ocupacionais no trabalho. Quando dizemos a palavra ambiental, logo pensamos em meio ambiente, e neste caso, a NR-17 se refere aos aspectos das condições de conforto no ambiente de trabalho, relativos à iluminação, umidade, velocidade do vento e ruído, que será amplamente. (PINTO, 2019).

A interpretação das disposições regulamentares NR-17 do Ministério do Trabalho oferece aos empregadores, empregados, estudantes, técnicos, engenheiros ou qualquer outra pessoa que queira entender os conceitos técnicos desta nr, permitir ter conhecimento técnico mínimo dos requisitos necessários a serem atendidos no ambiente de trabalho, em termos de ergonomia, o leitor deve estar ciente de que a NR-17 proporciona benefícios mínimos para trabalhos relacionados à ergonomia e que a aprovação dos requisitos desta norma cabe aos profissionais. (PINTO, 2019).

NORMA REGULAMENTADORA NR-17, 1978 - diz respeito à ergonomia no ambiente de trabalho estipula que deve ser realizada uma quantidade mínima de análises, todas essas etapas de pesquisa ergonômica são necessárias para que seu trabalho alcance os resultados desejados sobre a ergonomia do trabalho, para avaliar ajustes nas condições de trabalho deverá ser abordada a investigação sobre as características psicofisiológicas dos trabalhadores, o ponto 17.1.1 da NR 17 regulamenta as condições de trabalho incluindo aspectos relacionados :

- Levantamento, transporte, e descarga de materiais;
- Mobiliário;

- Equipamentos;
- Condições ambientais do posto de trabalho;
- Organização do trabalho.

De acordo com Dou, medidas preventivas devem ser realizadas com base na avaliação ergonômica temporário ou análise ergonômica do trabalho que impede os trabalhadores de exercerem as suas funções obrigadas a efetuar de forma contínua e repetitiva:

- Posturas extremas ou nocivas do tronco;
- do pescoço, da cabeça;
- dos membros superiores e/ou dos membros inferiores;
- movimentos bruscos de impacto dos membros superiores;
- uso excessivo de força muscular;
- a frequência dos movimentos dos membros superiores ou inferiores pode afetar a segurança e a saúde do trabalhador.

Segundo DOU,1978 dependendo da natureza e do conteúdo das atividades exigidas, as organizações devem realizar uma avaliação ergonômica preliminar da situação de trabalho, que deve ser adaptada às características psicofisiológicas dos trabalhadores para apoiar a sua implementação, os cuidados e ajustes necessários estão especificados na NR17.

DOU,1978, diz que dependendo dos riscos e dos requisitos legais, avaliar a situação de trabalho utilizando abordagens qualitativas, semiquantitativas, quantitativas, ou uma combinação destas, para obter informações para identificar perigos e planejar as medidas preventivas necessárias, pode ser realizada uma avaliação ergonômica preliminar, as organizações devem realizar uma análise ergonômica do trabalho se a situações de trabalho:

Observou que a situação precisava ser avaliada com mais detalhes, se foram identificadas deficiências ou inadequações nas medidas tomadas.
(DOU,1978)

3. ÁREAS DE ATUAÇÃO

Segundo OLIVEIRA 2021, a ergonomia tem uma abordagem muito ampla, levando em consideração diversos fatores, como físico, cognitivo, ambiental, social, organizacional e outros relacionados, portanto pode ser classificado em tipos de especialização com uma abordagem mais aprofundada. Muito se fala em ergonomia e na necessidade de garantir o conforto e a saúde do trabalhador, além de reduzir os riscos de acidentes e doenças ocupacionais, mas você conhece os diferentes tipos de ergonomia. Entenda mais sobre eles e como reconhecê-los dentro da empresa:

Ergonomia física - A ergonomia corporal é uma disciplina que enfoca os aspectos anatômicos e fisiológicos de problemas como músculos, articulações e postura, um dos principais objetivos da ergonomia corporal é encontrar soluções que possam prevenir ou reduzir o risco de acidentes de trabalho e doenças ocupacionais. Como resultado, são tomadas medidas que valorizam o conforto, a saúde e a segurança dos nossos colaboradores. OLIVEIRA (2021), Envolve aspectos como:

- Posturas;
- manuseio de materiais;
- movimentos repetitivos;
- distúrbios musculoesqueléticos.

Analisa, por exemplo, se a cadeira utilizada favorece uma postura correta ou se a movimentação para manipular e levantar determinado objeto é adequada ou prejudicial, fornece uma boa iluminação é importante para que as organizações proporcionem um ambiente de trabalho com boa iluminação natural e artificial para que os funcionários possam enxergar bem e não sofram deficiência visual devido ao cansaço visual excessivo a médio e longo prazo. Os equipamentos devem ser inspecionados regularmente para garantir que atendem às características anatômicas de cada operador. Os incentivos à boa alimentação e à prática de exercício físico, como a prática de exercício físico no trabalho, são muito bem-vindos. (OLIVEIRA,2021)

Ergonomia organizacional - é definida como ergonomia macroscópica que abrange a gestão de recursos humanos, projetos de trabalho, cultura organizacional corporativa, formas de comunicação e gestão da qualidade. Neste contexto, a ergonomia organizacional visa reduzir o tédio, a fadiga, os erros e criar um ambiente mais colaborativo e motivador. Pense nas pessoas como parte integrante do sistema. (OLIVEIRA,2021)

Alguns aspectos são:

- Trabalho em grupo;
- tempo de trabalho;
- gestão de qualidade;
- processos comunicativos;
- projetos participativos.

É muito importante nos ambientes empresariais porque visa reduzir problemas internos causados por condições de trabalho desfavoráveis, se o trabalho é o que motiva os colaboradores e o ambiente e a cultura da empresa influenciam diretamente esses sentimentos, esse aspecto merece mais atenção. Alguns exemplos de aplicações incluem grupos de feedback ou programas que incentivam mais interação entre indústrias. (OLIVEIRA,2021)

Ergonomia Cognitiva - pesquisa e implementa soluções para evitar que o trabalho não se torne uma vítima e adote ações para aprimorar a relação dos colaboradores com a empresa, o ambiente de trabalho e os colegas de equipe, tem a ver com processos mentais, como raciocínio e memória, que os funcionários usam para funcionar e interagir com outros elementos para alcançar esse efeito. (OLIVEIRA,2021)

São aspectos como:

- Tomadas de decisão;
- confiabilidade humana;
- estresse profissional;

- carga mental;
- interação homem-máquina.

Os especialistas começam a aprender o conhecimento fornecido de forma mais eficaz, como: treinamentos, palestras, conferências e workshops na área profissional são mais significativos e emocionantes, quando os funcionários não são confrontados com desafios cognitivos, é mais provável que detenha conhecimento e resolvam problemas e situações críticas, estes tipos de intervenções incluem atividades de formação e desenvolvimento de pessoal. (OLIVEIRA,2021)

Ergonomia no trabalho home office - significa trabalhar em casa, ou seja, os colaboradores realizam suas atividades remotamente, utilizando ferramentas, esta prática, que surgiu no setor privado, hoje faz parte da realidade do setor público e tem sido vista como uma forma eficaz de reduzir custos e aumentar a produtividade, proporcionando melhor qualidade de vida aos colaboradores:

A Sociedade Brasileira de Teletrabalho (SOBRATT) entende como trabalho a distância, home-office ou teletrabalho, todo e qualquer trabalho realizado a distância, ou seja, fora do local tradicional de trabalho, com a utilização da tecnologia da informação e da comunicação, ou mais especificamente, com computadores, telefonia fixa e móvel e toda tecnologia que permita trabalhar em qualquer lugar recebendo e transmitindo informações, arquivos de texto, imagens ou som relacionados à atividade laboral. (SOBRATT,2016).

Em todos os sectores, o trabalho a partir de casa está a registar um forte crescimento, desta vez ainda maior e mais intenso, devido à enorme crise sanitária global causada pela COVID-19, ao distanciamento social e ao distanciamento social, a sociedade é o único mecanismo disponível para retardar a propagação de o vírus e evitar uma pandemia que acabe com o mundo. Nos sistemas de saúde, muitas empresas tiveram de fechar, mas perceberam que os seus funcionários poderiam exercer as suas funções a partir de casa. O trabalho remoto cresceu devido a necessidade e vem se tornando algo tão comum dos dias de hoje, e a tendência é crescer cada vez mais, trazendo diversos benefícios tanto para as organizações quanto para seus colaboradores. (SOBRATT,2016)

O home office segundo SOBRATT,2020, não é uma moda passageira, nem uma forma simples de fugir do trabalho durante uma pandemia, o trabalho remoto tem razões económicas e tecnológicas, uma delas é que reduz o espaço físico da empresa, outra razão para a economia do uso de um escritório doméstico tem a ver com questões de mobilidade dos profissionais quando se deslocam de casa para a empresa.

A economia se dá com o transporte e o tempo gasto no trânsito, há a globalização que já exige o trabalho a distância entre membros de uma mesma equipe de profissionais atuando ao mesmo tempo em diferentes regiões, ajudando-os a absorver a cultura de trabalho dessa forma, economizando tempo, transporte e hospedagem para se reunirem. (SOBRATT,2020)

Quanto às razões tecnológicas para a utilização do home office, refletem-se no desenvolvimento dos meios de comunicação, levando à substituição das atividades presenciais por atividades virtuais, outras plataformas, aplicações, uns aos outros, etc., obrigaram-nos ter relacionamentos à distância, e isso nos fez perceber que muitas atividades de trabalho na sede da empresa não precisam mais ser realizadas presencialmente. (SOBRATT,2020)

Conforme apontado pela Sociedade Brasileira de Teletrabalho e Teleatividades (Sobratt), existem valiosas sugestões destinadas aos funcionários que buscam aprimorar a qualidade de vida, sobretudo durante o trabalho remoto:

Levante de hora e meia em hora e meia para alongar, movimente-se até que você sinta conforto para continuar, beba água durante o dia todo, mesmo morando em um apartamento você pode fazer atividade física, subindo ou descendo alguns andares de escada, com a alimentação mais saudável, seus exames médicos irão lhe surpreender. Se dê o direito de desconexão! Tenha em mente que o trabalho em Home já mudou nossa vida e é sempre bom estar preparado para todos os desafios. Separe suas atividades com planejamento, disciplina e criatividade para ter sucesso no seu home office, conheça mais sobre o assunto e organize melhor o seu dia a dia. (SOBRATT,2020)

4. QUALIDADE DE VIDA

De acordo com BÚRIGO (1997), a expressão Qualidade de vida é uma medida utilizada para medir as condições de vida das pessoas, é um conjunto de condições que contribuem para o bem-estar físico e mental dos indivíduos na sociedade. Atualmente, as organizações buscam tomar ações para melhorar as pessoas, porque os funcionários não procuram apenas promoção, salário e bom ambiente de trabalho, essa definição é muito ampla e envolve fatores individuais como: necessidades, expectativas, crenças e valores dos colaboradores; e fatores situacionais como: tecnologia, sistema de recompensas, ambiente de trabalho e estado geral da economia:

O termo Qualidade de vida no trabalho tem sido utilizado para referir-se a uma série de preocupações e projetos, sendo redefinido no transcorrer do tempo, a medida em que a concepção de trabalho foi evoluindo. Possui ampla abrangência na organização a ponto de qualquer iniciativa de melhoria das condições de trabalho, ou mesmo das atividades desenvolvidas na área de Recursos Humanos ser chamada de QVT. (BÚRIGO, 1997)

Com a chegada da industrialização o homem tornou-se "recurso" nas organizações, isto tornou-se um elemento concreto que deve produzir algo como tal, sua condição humana é ignorada, sendo apenas observado, controlado e avaliado em seu comportamento produtivo o que torna a relação "organização/trabalhador" meramente funcional o que gera insatisfação, descontentamento e apatia nos trabalhadores. Na ausência de uma definição consensual, o conceito global de qualidade de vida no trabalho inclui legislação para proteger os trabalhadores, bem como a realização das necessidades e aspirações humanas, com base na ideia de humanização do trabalho e das responsabilidades organizacionais. Contudo, as organizações e as pessoas mudam de acordo com as circunstâncias, e antes de planejar qualquer programa ou atividade de qualidade de vida no trabalho, deve-se entender e considerar que se trata de uma gestão dinâmica e contingente. (BÚRIGO, 1997)

Empresas agora focam em lucros e resultados no curto prazo, também melhora a qualidade de vida dos colaboradores, com isso, informe-se mais

sobre os colaboradores e identifique os elementos que potencializam o desempenho em suas atividades um ambiente de trabalho que cria motivação, desenvolvimento pessoal e profissional, trabalho remoto e horário flexível, exemplo: quero trabalhar de manhã, sair à tarde e voltar no mesmo dia. Sobre isso aumenta a produtividade e os lucros, toda empresa quer ser mais competitiva no mercado, portanto a qualidade de vida no trabalho concentra-se no potencial humano nas dimensões física, ambiental e psicológica, assim, ajuda a encontrar organizações que sejam humanas. Humanização no meio ambiente O trabalho ajuda os funcionários a se entenderem melhor e os motiva, isso sempre leva ao aumento da produtividade e ao aumento da produtividade. Saúde física e mental dos funcionários. Essa dinâmica também inclui o desenvolvimento de tecnologia e suas implicações para a gestão de recursos humanos crescente interesse pela qualidade de vida no trabalho. (ARAÚJO, 2015).

França (2004), diz que as responsabilidades dos profissionais relacionadas com esta temática começam pelas questões de saúde e segurança e estendem-se à qualidade pessoal, à qualificação profissional e cultural, ao planejamento, ao voluntariado e aos direitos do cidadão. Essas atividades exigem cada vez mais novas competências, realizadas por colaboradores internos, terceiros ou mesmo compartilhadas:

As competências para a Gestão da Qualidade de Vida no Trabalho (G-QVT) podem ser identificadas de maneira clara em interfaces originárias especialmente nas áreas da saúde, benefícios, gestão de pessoas, engenharia de produção, ergonomia, sistemas de gestão da qualidade, pesquisa, inovação tecnológica, balanço social, marketing e atividades de responsabilidade social. No entanto, essa diversidade de atividades forma um conjunto difuso, com lacunas e sobreposições que dificultam a localização precisa do locus de decisão sobre ações e programas de qualidade de vida nas organizações empresariais. (FRANÇA, 2004)

De acordo com França (2004), há uma nova realidade social: o aumento da esperança de vida, o prolongamento da vida ativa nas atividades produtivas, a maior consciência do direito à saúde, apela a novos hábitos e estilos de comportamento, à responsabilidade social e ao reforço do compromisso com o desenvolvimento sustentável. A maioria dessas

necessidades é de natureza psicossocial, eles tocam e interagem para moldar pessoas e organizações de todos os tipos, os efeitos na saúde a médio e longo prazo não são bem compreendidos, a curto prazo os sinais de alarme soam: o stress, que está enraizado na medicina há seis décadas, é agora um tema quente no mundo urbano do trabalho. O ambiente organizacional discute burocracia, tempo e movimentos, relações humanas e ética, os novos critérios de gestão são autonomia, comprometimento, círculos e células de produção, qualidade de processos e produtos, ambientes virtuais, gestão em redes de conhecimento, inovação tecnológica e questionamento.

5. AS LESÕES POR ESFORÇOS REPETITIVOS (LER) E OS DISTÚRBIOS OSTEOMUSCULARES RELACIONADOS AO TRABALHO (DORT).

Conforme a Sociedade Brasileira de Reumatologia (2019), as Lesões por Esforços Repetitivos (LER) ou Distúrbios Osteomusculares Relacionados ao Trabalho (DORT) compreendem uma variedade de enfermidades que impactam músculos, tendões, nervos e vasos sanguíneos nas extremidades superiores (dedos, mãos, pulsos, antebraços, braços, ombros, pescoço e coluna) e inferiores (principalmente joelhos e tornozelos). Essas condições estão diretamente relacionadas aos requisitos da tarefa, ambiente físico e organização do trabalho. Sintomas como dor, dormência, formigamento, diminuição da força, sensação de peso, fadiga, inchaço e dificuldade de movimentação podem resultar de diversas condições associadas à sobrecarga biomecânica no ambiente laboral. É crucial reconhecer que muitas doenças de origem reumática, imunológica, hormonal, metabólica, ortopédica, neurológica ou infecciosa podem manifestar sintomas semelhantes aos distúrbios músculo-esqueléticos ocupacionais. Portanto, é fundamental buscar orientação médica para obter um diagnóstico preciso e estabelecer uma estratégia de tratamento apropriada. (FILHO, AGRA E PEREIRA, 2004)

Sanches e. et al (2010) indicaram que marcadores de doenças como DORT/LER são caracterizados por serem difíceis de localizar e de intensidade variável, mas com:

Sintomas inflamatórios nas articulações. Em geral não são facilmente diagnosticadas. O primeiro sinal desse ciclo vicioso é a dor, leve ou moderada e sempre ligada ao movimento, passando a ser contínua, difusa e intensa, com períodos de exacerbação, caracterizando-se também por uma dor noturna e demorada, com a ocorrência de vários sintomas como formigamento, dormência, choque, sensação de peso e fadiga, levando o profissional a não realizar o trabalho para fugir do incômodo da dor. Os estágios mais severos são acompanhados de sinais e sintomas clínicos intensos, que envolvem parestesias e perda de força muscular. As dores podem ser tão frequentes e intensas que trabalhar sentindo-as é tido pelo trabalhador como inerente ao próprio dia (SANCHES ET. AL., 2010, P. 315-316).

Uanderson aponta as mudanças tecnológicas e os novos modelos de gestão empresarial com foco nas necessidades de produção resultaram em uma série de mudanças nos processos produtivos e na organização do trabalho, para acompanhar essas mudanças, os contratados devem proporcionar aos trabalhadores condições adequadas para que possam desempenhar suas funções com conforto, renda, segurança, qualidade de vida e, acima de tudo, cumprir as leis brasileiras aplicáveis. Como resultado, os empresários devem adaptar os seus locais de trabalho, ambientes de trabalho e organizar processos de produção com design ergonômico:

Em contraposição à ideologia supracitada, a literatura aponta que poucas empresas utilizam a ergonomia com o viés sócio tecnológico, o que repercute em uma série de problemas de ordem social e econômica. Segundo a publicação do Ministério da Saúde (MS) de 2001 intitulada "Doenças Relacionadas do Trabalho a introdução de novos modelos organizacionais e de gestão têm inúmeras repercussões sobre a saúde dos trabalhadores, dentre as quais se destacam as Lesões por Esforços Repetitivos (LER) as Doenças Osteomusculares Relacionadas do Trabalho (DORT). (UANDERSON,2017.)

Segundo Dr Pai, 2020, explica de forma mais clara como cada fator pode contribuir para a causa das lesões por esforços repetitivos (LER) e os distúrbios osteomusculares relacionados ao trabalho (DORT):

Trabalho: o próprio elemento trabalho inclui as tarefas executadas, exigindo ou não atividades repetitivas diárias; compreender as condições físicas do ambiente de trabalho, ou seja, se o equipamento possui e materiais estão

ergonomicamente adequados para a execução saudável da tarefa; nas condições psicológicas do trabalho, ou seja, o trabalhador insatisfeito ou estressado se torna mais apto a desenvolver problemas físicos.

Biológico: refere-se aos fatores orgânicos do próprio trabalhador, isto significa que se um trabalhador tiver uma predisposição genética para desenvolver LER/DORT, se for inativo, o seu sistema músculo-esquelético é fraco e carece de flexibilidade, tornando-o vulnerável para doenças ocupacionais descritas em LER/DORT.

Psicológicos: estes fatores incluem a predisposição psicológica do próprio trabalhador, ou seja, problemas psicológicos que podem causar sintomas físicos (somáticos), como por exemplo, depressão, ansiedade e síndrome miofascial, em relação ao estresse, o trabalhador pode ter tendência a desenvolvê-lo, mas para isso necessita de um fator adicional, que é o trabalho.

Social: o homem é um ser social e, portanto, suas interações devem ser saudáveis, pois caso as interações sejam insuficientes ou insatisfatórias o indivíduo será definitivamente afetado emocional e fisicamente, essas interações no local de trabalho assumem a forma de relacionamentos com chefes, clientes e colegas de trabalho. Além disso, esse fator inclui a questão da cultura, que diz respeito aos costumes e tradições do indivíduo, como ele cuida da sua saúde, quais as instruções e a educação que possui.

Conforme Dr Pai, 2020, vale enfatizar que o trabalho é um fator necessário, pois quando as condições de trabalho não são respeitadas, a doença se instala”. A elevada incidência de LER/DORT - das As Lesões por Esforços Repetitivos (LER) e os Distúrbios Osteomusculares Relacionados ao Trabalho permite-nos concluir que as empresas hoje carecem de condições mais adequadas aos seus colaboradores, pelo que é necessária a sensibilização do setor organizacional sobre a importância da segurança e da saúde dos colaboradores e dos benefícios ergonômicos.

Os tratamentos para LER/DORT - das As Lesões por Esforços Repetitivos (LER) e os Distúrbios Osteomusculares Relacionados ao Trabalho variam dependendo da condição específica, mas geralmente

envolvem medicação, fisioterapia e, em alguns casos, intervenção cirúrgica, também estão incluídos no tratamento geral o repouso, a eliminação de fatores e eventos precipitantes, a prática regular de atividade física, a psicoterapia e a adequação do ambiente de trabalho à saúde do trabalhador. O repouso é indicado assim que surgem os primeiros sintomas de LER/DORT e isso, dependendo da patologia, pode incluir a imobilização da área afetada, como no caso da tendinopatia ou da bursite pandêmica, além disso, tarefas que envolvam estresse repetitivo devem ser evitadas até que seu médico as autorize para retorno. (PAI, 2020)

A OIT (Organização Internacional do Trabalho) destaca que no Brasil o número de benefícios acidentários emitidos pelo INSS aumentou em 2021 e aumentou ainda mais, de 40.117 em 2020 para 93.820 em 2021, um aumento de 234% devido aos saques previdenciários cobrirem acidentes causados por lesões graves, como fraturas, amputações, contusões, traumas e luxações, observaram também que incluindo LER/DORT aumentaram 192%, ou de 16.211 para 31.167, no mesmo período de 2020 para 2021. Desta forma é claro o porquê precisa realizar inspeções no ambiente de trabalho, avaliar riscos ocupacionais e investigar lesões e acidentes de trabalho envolvendo trabalhadores. (GUILHERME,2023).

6. ABORDAGENS PARA PREVENÇÃO

Dentre as medidas utilizadas para prevenir o LER/DORT, uma e integrar pausas na jornada de trabalho significa maior eficiência, estudos têm mostrado incidência reduzida porque as rupturas atrapalham a fisiopatologia da isquemia (isquemia e transitória), anaeróbica (falta de oxigênio) e liberação de mediadores, o sistema neuroendócrino causa dor, não existe um programa de prevenção padronizado para todas as situações de emprego, nestes casos é necessário envolver diferentes especialistas dentro da empresa: trabalhadores, supervisores, gerentes, diretores, inspetores, técnicos de segurança, enfermeiros e médicos do trabalho. Além de intervir nos fatores de risco, as instituições ou as empresas realizam programas de capacitação educacional para os trabalhadores, orientam sobre postura, alongamento e exercícios de alongamento (ginástica laboral), algumas implantam academias nas organizações e consultoria nutricional, contudo, é

importante sublinhar que tais iniciativas não podem funcionar isoladamente e requerem uma coordenação multisectorial no processo de prevenção. (FERREIRA JÚNIOR, apud SILVA 2003).

Segundo Silva, o Centro de referência em saúde ocupacional da secretaria o estado de saúde de são paulo realiza um programa de tratamento e reabilitação de pacientes com ler/dort que inclui as seguintes atividades:

Centro de informações: trabalho educativo que visa disseminar informações sobre patologia, permitindo aos pacientes enfrentar o dia a dia e reduzir ansiedade e dúvidas.

Sessões informativo-terapêuticas: sessões de grupos de qualidade de vida cujos objetivos são discutir as repercussões sobre as ler dort no cotidiano, favorecer a emancipação e a autonomia dos pacientes em relação ao tratamento, dar meios aos pacientes de retornar ao trabalho e superar as dificuldades rotineiras.

Seção psicoterapia: este grupo dá continuidade ao grupo anterior, reforçando as ideias transmitidas, as sessões enfocam os aspectos psicológicos do trauma, ou seja, os sentimentos, condições e emoções que surgem durante a doença e no retorno ao trabalho como por exemplo: limite; erro; dor; rotina com limites de ler/dort; relacionamento com colegas; familiares e profissionais de saúde; opinião.

Exercício: diversas técnicas como relaxamento, alongamento, auto massagem e fortalecimento muscular são utilizadas nas sessões em grupo, fisioterapia ambiental: as técnicas são determinadas caso a caso, pratique terapia de diatermia, massagem e fisioterapia.

Acupuntura de emergência: a eletroacupuntura pode ser realizada com agulhas ou lasers, esta técnica obteve resultados positivos.

Atividades aeróbicas: incentivam caminhadas e hidroginástica.

Atividades de jogo social: incentiva a participação em atividades de doação, diversão e relaxamento.

Consulta médica: paciente participa de consulta para reavaliar e redefinir.

7. SEGURANÇA DO TRABALHO

Segundo Oliveira (2021), segurança no trabalho é um conjunto de padrões, atividades, medidas e ações preventivas tomadas para melhorar e garantir a segurança do ambiente de trabalho, a segurança no trabalho também ajuda a prevenir doenças ocupacionais e acidentes de trabalho, além de proteger a integridade física dos trabalhadores, pesquisas e técnicas específicas analisa as possíveis causas de acidentes e doenças ocupacionais a fim de prevenir novos incidentes que possam afetar a qualidade de vida e a saúde dos colaboradores da empresa. A segurança no trabalho é uma área muito importante para qualquer empresa, pois garante qualidade de vida e mantém um ambiente de trabalho seguro, afetando diretamente a produtividade e até reduzindo custos: ações preventivas evitam os custos associados ao tratamento de acidentes de trabalho e até mesmo processos judiciais.

Os especialistas que atuam na área de segurança do trabalho visam sempre manter um ambiente livre de riscos de acidentes e doenças ocupacionais, sempre como medida preventiva para evitar possíveis danos aos trabalhadores que impactem e afetem a empresa, além disso, é importante ressaltar que as doenças ocupacionais também estão relacionadas à saúde mental dos trabalhadores, assim prevenir a depressão no local de trabalho também é relevante segurança no trabalho, no Brasil a segurança no trabalho é referenciada por normas regulamentadoras – conhecidas como NR – decretos e portarias que fundamentam o trabalho e o desempenho das atividades profissionais. (OLIVEIRA,2021)

Simplificando, uma organização é um grupo de pessoas organizadas com um objetivo comum a alcançar e uma missão a cumprir, os grupos podem formar comunidades ou aldeias, mas só formam organizações quando há um objetivo comum a ser alcançado:

Toda organização, em sua essência, apresenta quatro clientes: o consumidor, o componente, a sociedade e o patrocinador. A organização satisfaz as necessidades desses clientes por meio da missão e das funções complementares vitais. Essas funções devem ser

tratadas com igual nível de relevância e ser inter-relacionadas, interdependentes e interatuantes, pois só desta forma apresentam bons resultados, melhoram a qualidade de vida na organização etc. (CARDELLA apud BARSANO,2018).

O trabalho existe desde os primórdios da humanidade, no passado as pessoas eram nômades e colecionadores, então apareceu o artesanato, com a revolução industrial surgiram as especialidades. Em 1700 o italiano Bernardino Ramazzini publicou uma obra na qual descrevia 50 profissões diferentes e listava as doenças que cada uma dessas profissões causava aos trabalhadores, com isso, Ramazzini introduziu o conceito de relação entre doença e ocupação humana, pela importância de seu trabalho, Ramazzini é conhecido como o “Pai da Medicina do Trabalho”. Com a revolução industrial e o seu horário de trabalho (em média 14 horas) e a procura de mão de obra barata, ou seja, crianças o parlamento britânico sob pressão aprovou em 1802 a "Lei de Saúde e Ética do Aprendiz" que estabelece um limite de 12 horas, horário de trabalho diário, proibindo o trabalho noturno e impondo medidas de higiene na fábrica. (CHIBINSKI,2011)

De acordo com Oliveira (2021), as normas de segurança estabelecidas são rigorosamente respeitadas e zelam pela saúde dos trabalhadores, o ministério do trabalho e emprego é responsável por orientar e fiscalizar as empresas no cumprimento das normas de segurança estabelecidas, o departamento do trabalho tem competência para proibir instalações, máquinas e processos, impor multas e penalidades, além de proibir o trabalho ou qualquer atividade que crie condições que apresentem risco grave e iminente aos trabalhadores, à integridade física e à saúde dos trabalhadores.

Os equipamentos de proteção individual (EPI) são essenciais para a segurança dos colaboradores, pois ajudam a prevenir acidentes durante o trabalho, protegendo assim os colaboradores de riscos que ameaçam a sua segurança e/ou saúde, EPI é qualquer material ou equipamento utilizado individualmente pelos colaboradores para protegê-los de riscos ocupacionais, os requisitos de treinamento e orientações sobre EPI estão contidos na Norma Regulamentadora nº 6 (NR-6), que dispõe sobre o uso de

equipamentos de proteção individual no ambiente de trabalho. É importante que os empresários percebam que o bom desempenho da equipe responsável garantirá um ambiente de trabalho mais seguro e produtivo, reduzindo o número de faltas e faltas por motivos médicos, além de cumprir a legislação e evitar penalidades onerosas. (OLIVEIRA, 2021)

Oliveira (2021) fala sobre, os acidentes de trabalho podem ocorrer devido a vários fatores e encontrar a causa é fundamental para identificar onde a empresa está falhando por falta de investimento ou treinamento em segurança dos colaboradores, tais como, falta de foco e atenção por parte dos colaboradores; cultura de distração dentro da equipe; prazo muito curto, violações de segurança durante a coleta de detritos; pouca comunicação entre gestores e funcionários; falta de investimento em manutenção e reposição de equipamentos; não cumprimento das normas de segurança no local de trabalho; falta de monitoramento do cumprimento das normas de segurança, lembrando que são necessários cursos de treinamento e atualização.

A ergonomia garante a segurança no local de trabalho e é alcançada através da realização da Análise Ergonômica do Trabalho totalmente mobiliado, com mesas na altura certa para manter a boa postura, com cadeiras para apoiar a coluna e os braços; condições adequadas de temperatura e luminosidade no ambiente; instruções sobre como carregar e manusear objetos pesados, como manusear corretamente objetos pesados sem machucar a coluna; implementar pausas durante o horário de trabalho, evitando que os funcionários desenvolvam microtraumas repetitivos ou permaneçam na mesma posição por longos períodos de tempo; controle de ruído; Utilize equipamentos de proteção adequados ao risco de cada função. (OLIVEIRA,2021)

8. CIPA

A CIPA é uma ferramenta para o trabalhador gerenciar a prevenção de acidentes de trabalho, as condições do ambiente de trabalho e todos os aspectos que afetam sua saúde e segurança, a quinta norma regulamentadora de obras urbanas, denominada Comissão Interna de

Prevenção de Acidentes – CIPA, estabelece obrigações para as empresas públicas e privadas de organizar e manter as operações, dependendo da sua classificação econômica, é eleito um comitê composto apenas por empregados, e indicados pelos colaboradores com o objetivo de prevenir ocorrências infelizes no ambiente de trabalho, por meio de sugestões e recomendações para melhorar as condições de trabalho. (BASSO,2010)

Basso (2010) relata sobre, caso exista autoridade pública ou empresa pública onde existam trabalhadores que efetivamente tenham contratos de trabalho regidos pela consolidação das leis do trabalho - clt e outros cujos contratos sejam estabelecidos nos termos do regulamento do funcionalismo público, a CIPA deverá ser constituída levando-se em consideração o número de empregados. realmente vinculado, sobre a dieta clt e, portanto, apenas essas pessoas podem concorrer a cargos públicos e apenas essas pessoas podem votar. Contudo, cabe ressaltar que a atuação da cipa em prol da melhoria das condições de trabalho, sob pena de violar a constituição federal, não pode determinar medidas discriminatórias, como a exigência de distribuição apenas de determinados equipamentos para funcionários clt.

Todos devem conhecer a cipa, sua razão de existência e suas responsabilidades, principalmente aqueles que ocupam cargos diretos de gestão de recursos humanos, que estão mais envolvidos nas atividades da cipa na área de trabalho. O sesmt, se for o caso, é responsável por comunicar essas informações aos moradores do estabelecimento, na ausência do sesmt, é a cipa quem deve fornecer as informações, recomendamos que todos os que ocupam cargos de gestão recebam uma planilha detalhando todas as responsabilidades:

A CIPA no Brasil nasceu de uma maneira bem peculiar. Por volta de 1944, o então Presidente Getúlio Vargas criou o Decreto-Lei no 7.036 de 10 de novembro de 1944, que regulamentou a prevenção de acidentes do trabalho no Brasil, trazendo seus primeiros mandamentos e aclamando, desta forma, um grande anseio social que permeia o tema na época. Atualmente, a CIPA encontra respaldo nos artigos de 162 a165 da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), bem como é regulamentada de forma mais precisa pela Norma Regulamentadora (NR 5) do MTE, contida na Portaria GM no 3.214, de 8 de junho de 1978, e alterada pela Portaria SIT no 247, de 12 de julho de 2011, cujas

instruções trazem diversos ensinamentos a todos os envolvidos no quesito segurança do trabalho e prevenção de acidentes. (BARBOSA; BARSANO, 2018).

Portanto, Barbosa e Barsano (2018) enfatizam que a cipa funciona como um órgão de controle e colaboração nas políticas de segurança e saúde no trabalho dentro da empresa, sua lição de casa desde a verificação periódica do ambiente de trabalho até o desenvolvimento de planos ação destinada a prevenir acidentes de trabalho ou doenças crônicas através da implementação do seu papel profissional, outro elemento relacionado à segurança e saúde no trabalho pelo qual a cipa é responsável pela comunicação. Operações seguras para todos os funcionários.

9. SIPAT

De acordo com a prefeitura de São Paulo (2021), a sigla SIPAT significa semana interna de prevenção de acidentes de trabalho, mostra eventos onde acontecem atividades de prevenção de acidentes de trabalho e doenças ocupacionais, a sipat é obrigatória para todas as cipas, conforme inciso IX do art. O artigo 4º, da lei 13.174/01, poderá ou não ser confirmado para fins de promoção/funcionalidade, o objetivo da sipat é aumentar o conhecimento e a reflexão, despertando a perspectiva crítica do maior número possível de colaboradores, sobre a importância da prevenção de acidentes, do combate à doença, da segurança e da qualidade de vida no trabalho e fora dele. Isto também os ajudará a tomar consciência do papel e das ações do comitê, desenvolvendo assim a compreensão e a cooperação necessárias para realizar o trabalho da cipa de forma eficaz. Embora a sigla signifique semana interna de prevenção de acidentes de trabalho, devido às diferentes especificidades dos serviços e considerando que o objetivo do evento é atingir o maior número de colaboradores, a sipat poderá se desenvolver de outras formas ao longo do ano.

Como o próprio nome sugere, a semana interna de prevenção de acidentes do trabalho deve ocorrer durante toda a semana, uma vez por ano necessariamente durante a vigência da cipa, isso não significa necessariamente que a empresa precise realizar uma conferência todos os dias da semana, é fundamental para cumprir a lei que as empresas realizam

campanhas de orientação e sensibilização durante uma semana (a qualquer momento) por ano, embora a sigla significa semana interna de prevenção de acidentes de trabalho, devido às diferentes especificidades dos serviços e considerando que o objetivo do evento é atingir o maior número de colaboradores, a sipat poderá se desenvolver de outras formas ao longo do ano. (LOBO,2014).

Segundo Lobo (2014), a lei não especifica o número mínimo exato de funcionários para a realização da sipat, a semana interna de prevenção de acidentes no trabalho deverá ser implementada em cada unidade do comitê interno de prevenção de acidentes e assédio, a nr 5 estabelece claramente que uma empresa cujos “empregados” esteja enquadrada na clt (Direito consolidado do trabalho) deve constituir cipa. Portanto, caso a empresa não possua funcionário registrado então a cipa não é necessária, mas apesar disso, a empresa pode indicar um funcionário responsável pelos assuntos relativos a esta nr.

Tudo o que os trabalhadores aprendem deve ser colocado em prática no seu dia a dia, uma semana de treinamento e conscientização dos funcionários poderá melhorar o desempenho diário da sua organização, dessa forma os trabalhadores se sentem cuidados, amados e trabalham mais para realizar bem suas tarefas, manter o foco e não correr riscos, em última análise, o trabalhador aprende estes e outros conceitos ergonômicos e começa a aplicá-los no seu trabalho diário, por fim cabe ressaltar que, a partir de uma sipat eficaz, os colaboradores desempenham suas funções com maior consciência dos riscos e problemas de saúde que enfrentam. Normalmente nas pequenas empresas, o especialista em recursos humanos é o gestor principal, eles devem entrar em contato com empresas e organizadores de palestras, preparar atividades e seminários, informar os funcionários sobre datas e importância dos eventos. de como inspirar seus funcionários a se engajarem na sipat: motivar seus funcionários a abrir espaço para sugestões de temas, incluir temas irreverentes, ofereça uma pausa para o coffee, crie um dia aberto para as famílias participarem. (OLIVEIRA,2023).

Oliveira menciona ideias de como manter o envolvimento dos

funcionários no dia Semana Interna de Prevenção de Acidentes de Trabalho:

Organize conferências com atividades dinâmicas: Apesar da importância, os cursos são cansativos, portanto, seria ineficaz forçar seus funcionários a ouvirem por 5 horas sem interrupção, interação ou pausas. Exemplo nesse sentido, atividades dinâmicas como workshops podem ser muito interessantes, pois permitem aplicar o que acabou de aprender em suas palestras.

Crie uma roda de conversa: A maioria das pessoas adora conversar e compartilhar suas experiências, é por isso que os círculos de bate-papo são ideais porque permitem que os funcionários compartilhem o que aprenderam, aliviam a frustração e fortalecem o relacionamento com outros colegas.

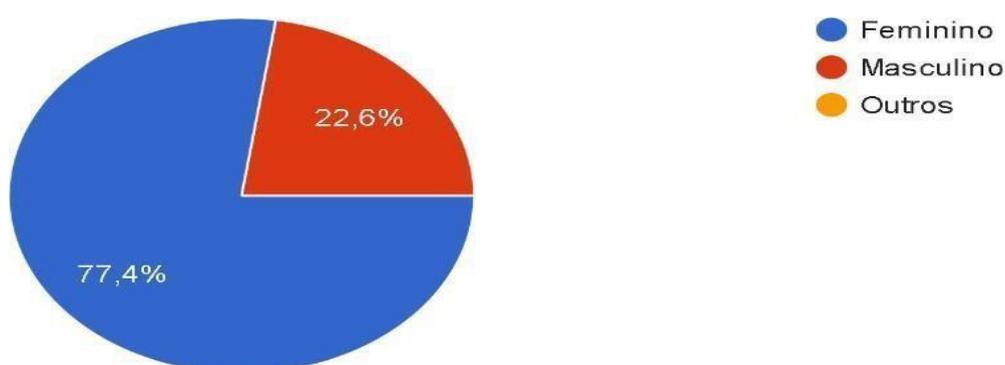
Entregue brindes: Você também pode dar presentes aos funcionários que participam de alguma atividade, nesse caso deve ser algo significativo e agradável como um doce ou uma sacola de produtos de higiene pessoal. Evite canetas e artigos de papelaria. Canetas e artigos de papelaria raramente motivam as pessoas. Procure presentes que sejam úteis, mas que também surpreendam de alguma forma seus funcionários. Provavelmente seria melhor se você encontrasse conteúdo relacionado ao tema principal da SIPAT. Potencializar o envolvimento dos funcionários é importante esta semana, porque é o melhor momento para falar sobre temas importantes e fornecer conselhos que realmente reduzam os riscos no local de trabalho.

Resumindo Oliveira (2023) relata que, a exposição a situações adversas, aliada à falta de ergonomia no local de trabalho e de investimento no bem-estar, pode até ser um fator que explica as elevadas taxas de acidentes de trabalho e doenças profissionais no ambiente empresaria

ANÁLISE DE RESULTADO

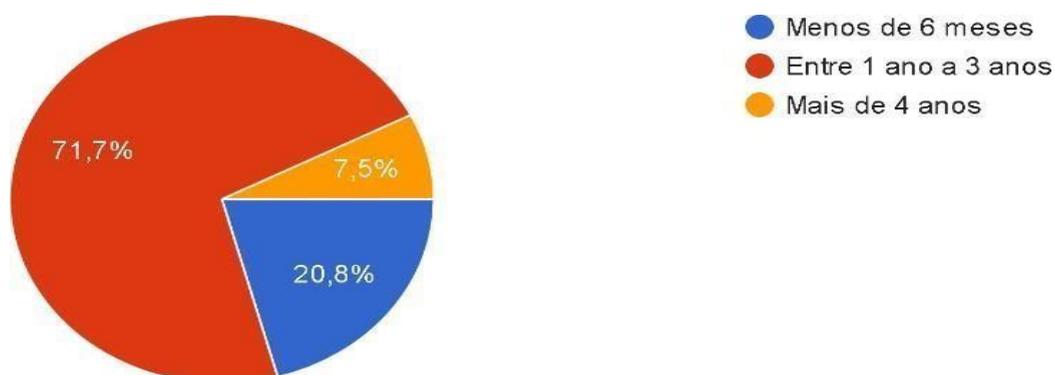
O objetivo desta análise é estudar como as práticas ergonômicas influenciam a prevenção de ler e dort em trabalhadores que realizam seu trabalho remotamente, à medida que continuamos esta investigação, examinaremos de perto os gráficos e dados recolhidos, com o objetivo de compreender o panorama atual e identificar padrões que possam orientar a implementação da ergonomia mais eficaz num ambiente de trabalho a partir de casa.

1 - Qual seu sexo?



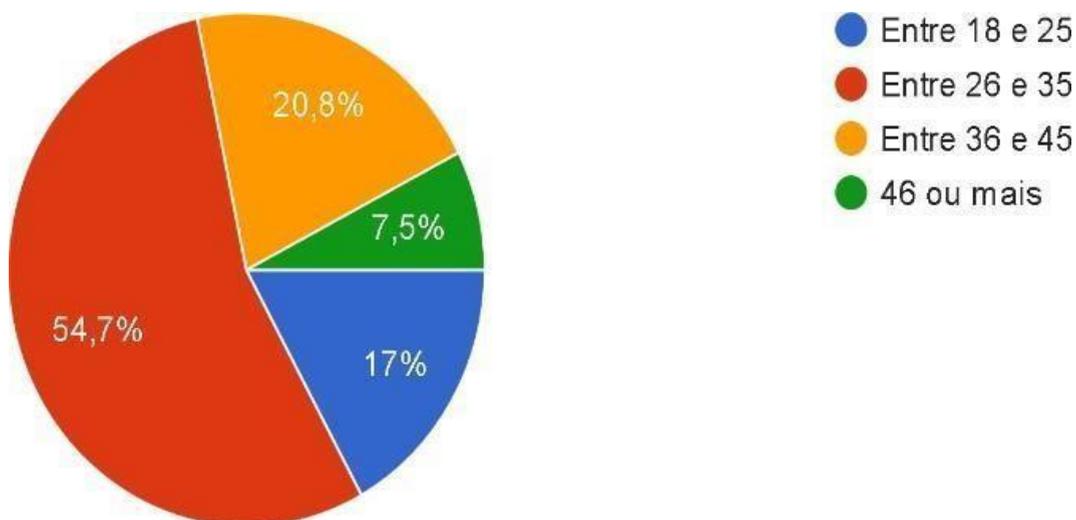
O formulário foi conduzido com 53 participantes, dos quais 77,4% identificaram-se como do sexo feminino, enquanto 22,6% do sexo masculino, essa distribuição sugere uma predominância significativa de mulheres no contexto do trabalho home office.

2 - Qual a sua idade



A faixa etária predominante dos participantes está situada entre 26 e 35 anos (54,7%). Em seguida, observa-se uma parcela considerável de participantes entre 18 e 25 anos (17%), e entre 36 e 45 anos (20,8%). Isso indica que o estudo atraiu participantes principalmente jovens e indivíduos na faixa etária intermediária.

3- Quanto tempo você está trabalhando na modalidade Home Office?

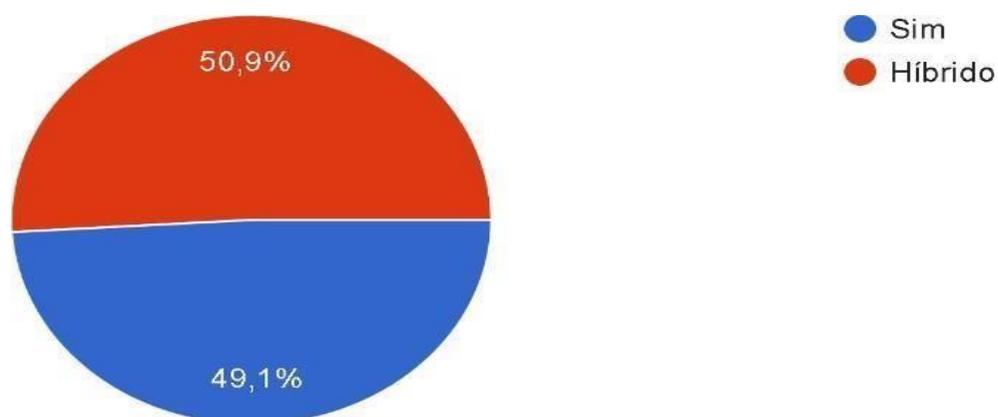


A significativa porcentagem de participantes 71,7%, que afirmou estar em regime de home office por um período de 1 a 3 anos, sugere uma amostra composta por profissionais com experiência considerável no cenário do trabalho remoto.

Isso se alinha com o contexto mencionado pelo autor, que enfatiza o crescente estabelecimento do trabalho remoto como uma prática cada vez mais comum e com uma tendência clara de expansão, como evidenciado em um estudo anterior. (SOBRATT, 2016).

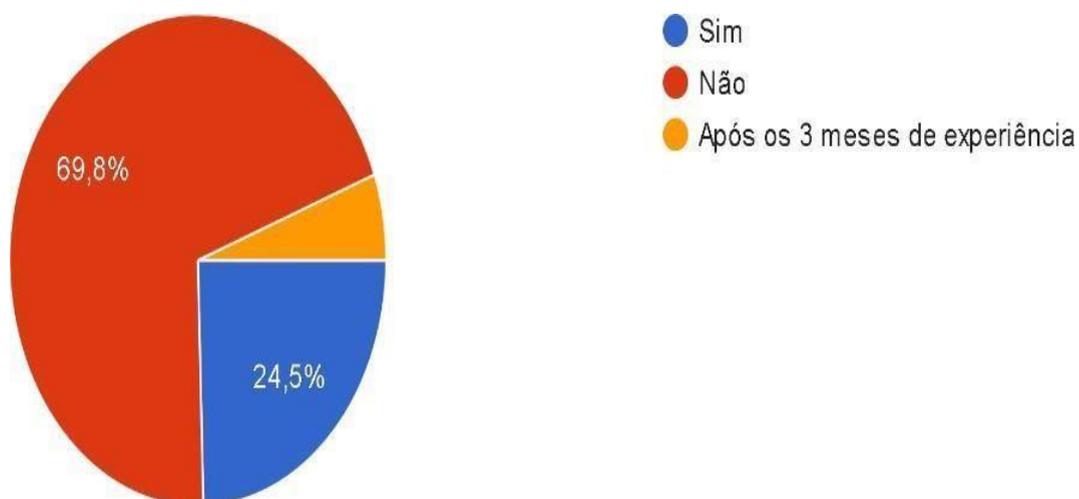
Portanto SOBRATT, 2016, considerar a perspectiva dos trabalhadores com mais tempo de experiência, é possível perceber como eles desempenham um papel fundamental na promoção de práticas ergonômicas eficazes no contexto do trabalho remoto, influenciando positivamente não apenas sua própria qualidade de trabalho, mas também a cultura ergonômica de toda a equipe

4- Você trabalha na modalidade 100% Home office?



Segundo o gráfico é possível concluirmos que a modalidade de trabalho mais comum é o "híbrido" (50,9%), indicando que a maioria dos participantes combina trabalho remoto com presencial.

5- Com base na pergunta anterior, a empresa que trabalha disponibilizou equipamentos ergonômicos adequados (cadeiras, mesas, mouse pad, apoio para os pés entre outros) para execução do trabalho?

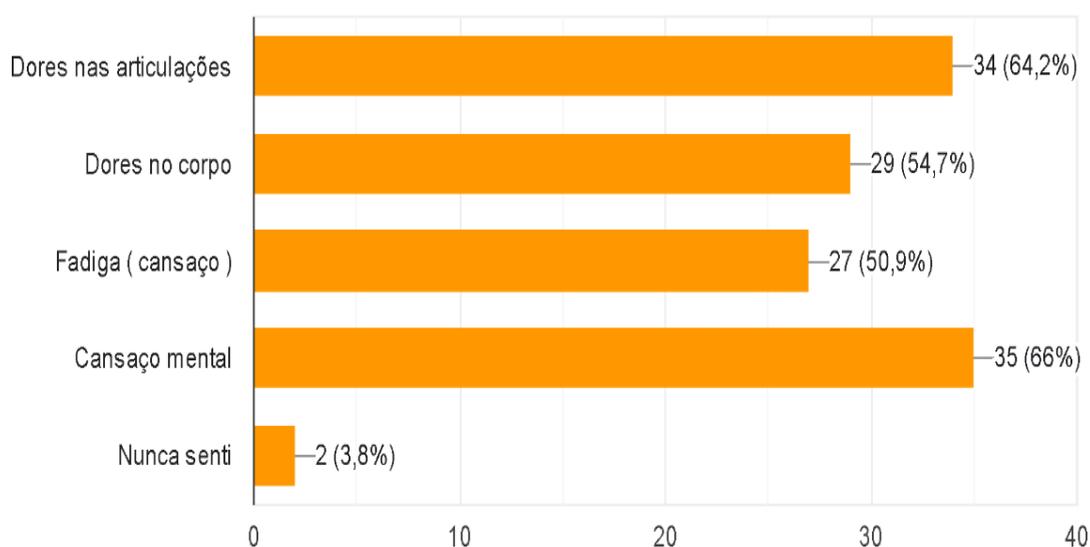


De acordo com (OLIVEIRA 2021), a importância de garantir o conforto e a saúde do trabalhador, além de reduzir os riscos de acidentes e doenças ocupacionais, isso está relacionado ao percentual do gráfico que indica que 69,8 % das pessoas responderam "Não" quando questionadas se a empresa

disponibiliza equipamentos ergonômicos adequados para a execução do trabalho.

Isso sugere que, em muitos casos, a ergonomia pode não estar sendo devidamente considerada, o que pode afetar o conforto e a saúde dos trabalhadores aumentar os riscos de problemas relacionados ao trabalho, portanto o que o autor destaca sobre a importância da ergonomia pode estar correlacionado com a alta porcentagem de respostas negativas no gráfico.

6- Você sente ou já sentiu algum sintoma referente ao trabalho repetitivo?

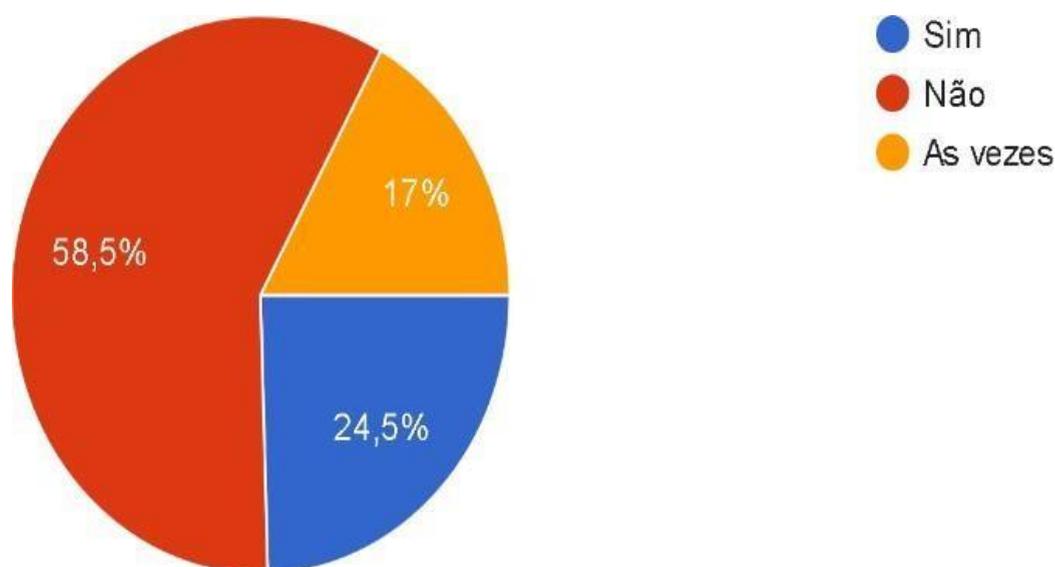


A partir deste gráfico, pode-se concluir que a maioria dos participantes relatou a experiência de sintomas relacionados ao trabalho repetitivo com as dores nas articulações (64,2%), seguidas por dores no corpo e fadiga, sendo os sintomas mais comuns. Esses resultados enfatizam a importância de considerar a ergonomia e medidas preventivas para melhorar a saúde e o bem-estar dos trabalhadores em regime de home office. (FILHO, AGRA E PEREIRA, 2004).

Esses sintomas são consistentes com o que foi relatado pelos participantes, a porcentagem de pessoas que relataram esses sintomas no estudo indica que o trabalho repetitivo no ambiente de home office pode estar associado a um risco aumentado de LER e DORT. Isso destaca a importância de medidas preventivas e de cuidados com a saúde para aqueles

que trabalham em regime de home office, a fim de minimizar os riscos associados a esses sintomas e condições. (FILHO, AGRA E PEREIRA, 2004).

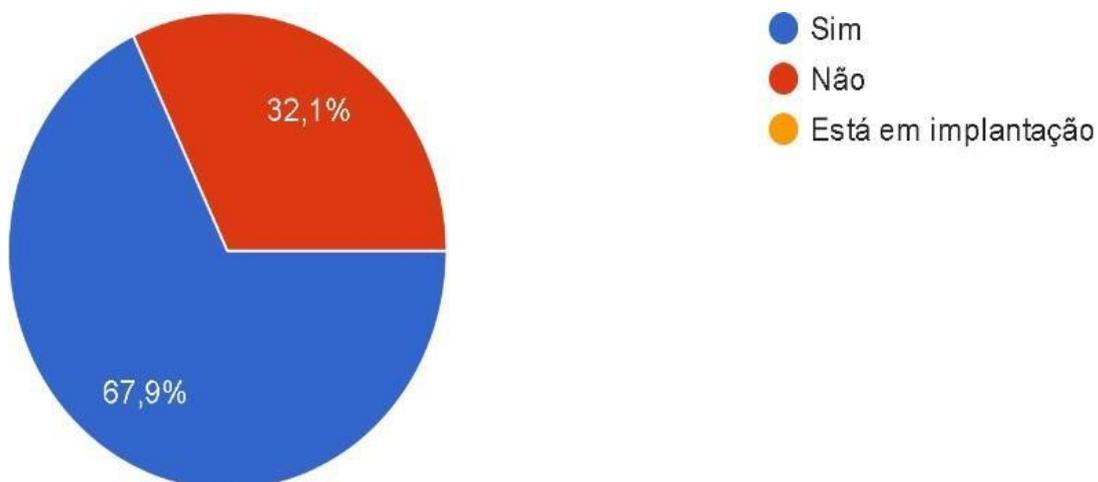
7- A empresa em que trabalha te dá suporte para prevenção de doenças ocupacionais? Como a ginástica laboral, intervalos de descanso, lembrete de postura e uso de equipamentos?



De acordo com os autores (FERREIRA JÚNIOR, apud SILVA 2003), o percentual de "Não" (58,5%) representa a maioria dos trabalhadores que afirmaram que suas empresas não oferecem suporte para a prevenção de doenças ocupacionais, sugerindo que apesar da importância destacada pelo autor, essa prática ainda não é amplamente adotada no contexto dos participantes da pesquisa.

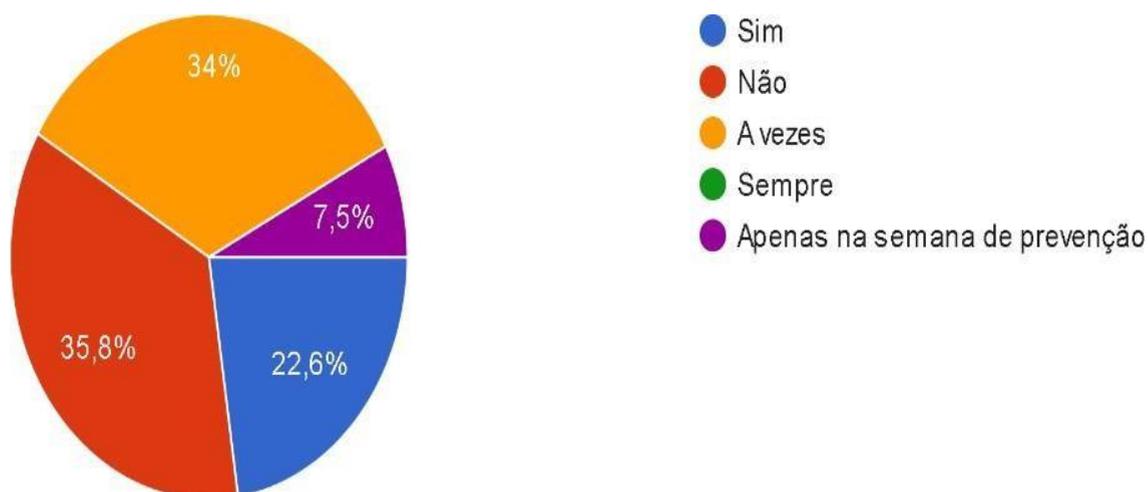
Destacam a importância das instituições ou empresas em intervir nos fatores de risco relacionados às condições de trabalho, bem como em promover a saúde e o bem-estar dos trabalhadores, elas fazem isso através de várias ações, incluindo programas de capacitação educacional, orientação sobre postura, alongamento e ginástica laboral, além de oferecer serviços como academias nas organizações e consultoria nutricional. Essas ações são parte integrante de programas de prevenção de doenças ocupacionais. (FERREIRA JÚNIOR, apud SILVA 2003)

8- Na empresa em que trabalha tem a Comissão Interna de Prevenção de Acidentes (CIPA)?



Esses resultados (67,9%), indicam que a maioria dos participantes relatou que suas empresas têm uma cipa em funcionamento, essa é uma informação relevante pois a cipa desempenha um papel crucial na promoção da segurança e saúde no local de trabalho, e uma porcentagem significativa dos entrevistados afirma que essa comissão está presente em suas empresas. (BASSO,2010)

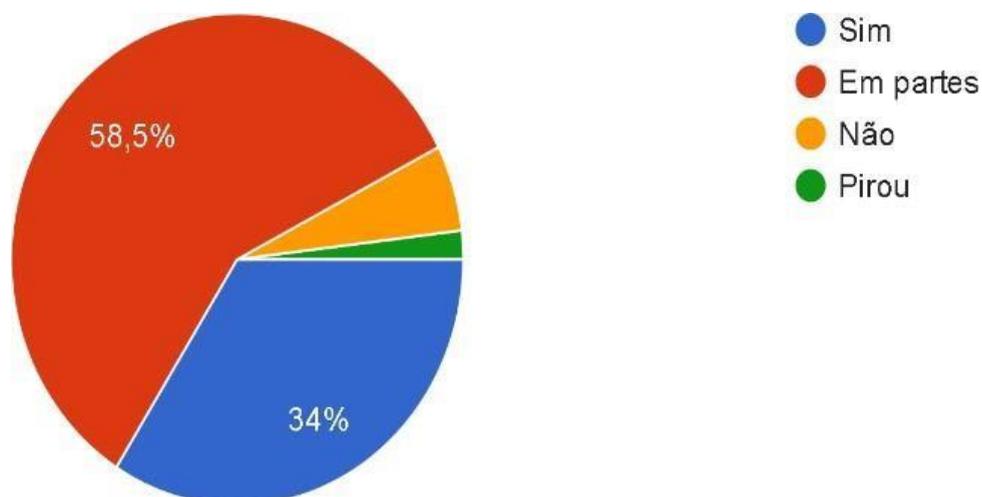
9- A empresa em que trabalha realiza palestra sobre a prevenção de acidentes?



O gráfico mostra que 7,5% dos participantes afirmaram que suas empresas realizam palestras apenas na semana de prevenção, isso indica que essas empresas estão seguindo a recomendação, esses resultados

mostram uma distribuição variada de respostas, a maioria dos participantes relatou que suas empresas não realizam palestras sobre prevenção de acidentes ou que isso acontece apenas ocasionalmente. Isso pode indicar uma área onde as empresas podem melhorar suas práticas de prevenção de acidentes e conscientização dos funcionários. (LOBO,2014)

10- Você acredita que o home office, contribuiu para melhorar da sua qualidade de vida no âmbito físico e mental?



A maioria expressiva 58,5% dos participantes, relatou que o impacto do trabalho em regime de home office é misto. Isso indica que experimentaram tanto benefícios quanto desafios em sua qualidade de vida ao adotar essa modalidade de trabalho, os resultados da pesquisa destacam que a maioria dos entrevistados percebeu um impacto misto ou positivo do home office em sua qualidade de vida, abrangendo aspectos físicos e mentais. Essa observação ressalta a importância de considerar não apenas fatores tradicionais, como promoção e remuneração, mas também as condições de trabalho, o ambiente e a flexibilidade ao avaliar a qualidade de vida dos colaboradores, como defendido por Búrigo (1997)

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Com base nesta pesquisa realizada é possível concluir que no clima atual o mercado vê de crescente adoção do trabalho a partir do home office, a ergonomia parece ser um elemento essencial para melhorar o bem-estar dos funcionários, com isso o nosso intuito com este estudo e explorar a complexa relação entre a ergonomia e a prevenção de Ler e Dort, no contexto do trabalho à distância através da análise da NR17 que estabelece diretrizes ergonômicas, podemos perceber como o cumprimento desta normativa é essencial para garantir um ambiente de trabalho mais agradável.

A pesquisa também explora diferentes áreas da ergonomia, desde a ergonomia física que se concentra na postura, até a ergonomia cognitiva e organizacional que atende às necessidades mentais e à estrutura de trabalho, além disso a análise dos resultados mostra a importância de considerar não só os aspectos tradicionais como a promoção e o salário, mas também as condições de trabalho. Até porque o ambiente e a flexibilidade na avaliação da qualidade de vida dos trabalhadores. Em resumo, a abordagem preventiva proposta não apenas visa a redução de LER e DORT, mas também promove um ambiente de trabalho saudável e seguro. A implementação dessas estratégias reforça o compromisso com a saúde e bem-estar dos colaboradores, refletindo positivamente na produtividade e satisfação no trabalho.

Os resultados deste estudo, baseado em respostas da análise gráfica, revelam uma distribuição interessante no contexto do trabalho home office, com uma predominância significativa de mulheres (77,4%) e a faixa etária principal entre 26 e 35 anos, além disso, a maioria dos participantes (71,7%) relatou estar em regime de home office por um período de 1 a 3 anos, indicando uma amostra composta por profissionais com considerável experiência no cenário do trabalho remoto. Os sintomas relatados pelos participantes, principalmente dores nas articulações (64,2%), dores no corpo e fadiga, destacam a importância crítica de considerar a ergonomia e adotar medidas preventivas para melhorar a saúde e o bem-estar dos trabalhadores em home office, esses sintomas são consistentes com o que foi observado

por outros estudos, indicando um risco aumentado de Lesões por Esforços Repetitivos (LER) e Distúrbios Osteomusculares Relacionados ao Trabalho (DORT) nesse ambiente. Em suma, os resultados fornecem percepções valiosas para as empresas que buscam aprimorar as condições de trabalho no home office, a implementação de práticas mais consistentes de ergonomia, prevenção de acidentes e suporte efetivo pode contribuir significativamente para o bem-estar e a produtividade dos trabalhadores remotos.

Desta forma ficou extremamente claro que as empresas precisam com urgência buscar métodos de prevenções e conversar com seus colaboradores para saber qual a suas necessidades e de que forma podem colaborar para que tenham um ambiente de trabalho mais humanizado, até porque com esse estudo foi possível notar que quanto maior o tempo o colaborador tem na organização mais sintomas é adquirido, essas formas de prevenção não apenas visam evitar lesões específicas, mas também promovem um ambiente de trabalho que valoriza a saúde integral dos colaboradores, principalmente ao adotar tais práticas as organizações não apenas demonstram responsabilidade para com a saúde de seus funcionários, mas também podem colher benefícios como a melhoria na produtividade, satisfação no trabalho e retenção de talentos, em resumo investir na prevenção por meio de ginástica laboral, equipamentos ergonômicos e flexibilidade de horários não apenas preserva a saúde dos trabalhadores, mas também contribui para o sucesso e bem-estar a longo prazo da organização.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Alexandre Pinto da Silva, 2019. Ergonomia - Interpretando a NR-17: Manual Técnico e Prático para a Interpretação da Norma Regulamentadora 17. Publicado abril 2019. pag .34 cpt.III. books.google.com.br > books. https://www.google.com.br/books/edition/Ergonomia_Interpretando_a_NR_17/8eEmEAAAQBAJ?hl=ptBRgbpv=1&dq=ERGONOMIA+NR17&printsec=frontcover> acessado 20, ago,2023.

Ana Cristina Limongi França. 2004.pag 22,32. Qualidade de Vida no Trabalho - QVT. Disponível em:<https://edisciplinas.usp.br/pluginfile.php/2649486/mod_resource/content/1/LIMONGIFRAN%C3%87A%202004%20Qualidade%20de%20Vida%20no%20Trabalho.pdf>. Acesso em: 2 set. 2023.

Agra, A. (2019, October 15). Ler/Dort. Sociedade Brasileira de Reumatologia. <https://www.reumatologia.org.br/doencas-reumaticas/ler-dort/>

ARAUJO Janaina. Empresas investem em ideias criativas para incentivar os funcionários. Empresas investem em ideias criativas para incentivar funcionários. Disponível em: <<https://g1.globo.com/fantastico/noticia/2015/01/empresas-investem-em-ideias-criativas-para-incentivar-funcionarios.html>>. Acesso em: 2 set. 2023.

BARSANO, P. R.; BARBOSA, R. P. Segurança do Trabalho Guia Prático e Didático. [s.l.] Saraiva Educação S.A, 2018. Apud CARDELLA,2010. >. Acesso em: 15 set. 2023.

BASSO, F. A função social Da Comissão interna DE prevenção DE acidentes cipa. Disponível em: <<https://silo.tips/download/a-funao-social-da-comissao-interna-de-prevenao-de-acidentes-cipa>>. Acesso em: 16 set. 2023.

BARBOSA R. P. BARSANO, P. R.; Segurança do trabalho: guia prático e didático. 2. ed. São Paulo: Érica, 2018. p. 129. Acesso em: 16 set. 2023.

Carla Cristina Dutra BÚRIGO, 1997. pag:95. Vista do Qualidade de vida no trabalho. Disponível em: <<https://periodicos.ufsc.br/index.php/revistacfh/article/view/23495/21163>>. Acesso em: 2 set. 2023.

CHIBINSKI, M. Introdução à Segurança do Trabalho. Pag 16. Disponível em: <https://proedu.rnp.br/bitstream/handle/123456789/735/3a_Disciplina_-_Introducao_a_Seguranca_do_Trabalho.pdf?sequence=1&isAllowed=y>. Acesso em: 16 set. 2023.

CHIAVEGATO FILHO, L. G.; PEREIRA, A., Jr. LER/DORT: multifatorial idade etiológica e modelos explicativos. Interface, v. 8, n. 14, p. 149–162, 2004. Acesso em: 16 set. 2023.

DUL, J.; WEERDMEESTER, B. Ergonomia prática. [s.l.] Editora Blucher, 2012. São Paulo, pg 13 cap.1 books.google.com.br > books Link<https://www.google.com.br/books/edition/Ergonomia_pr%C3%A1tica/vQK5DwAAQBAJ?hl=ptBR&gbpv=1&dq=DUL,+Jan%3B+WEERDMEESTER,+Bernard.+Ergonomia+pr%C3%A1tica.+S%C3%A3o+Paulo,+Edgard+Blucher,+1995.+147+p.&printsec=f_rontcover> acessado 20, ago,2023.

DOU. Portaria MTb n.o 3.214, de 08 de junho de 1978 06/07/78. Disponível em: <<https://www.gov.br/trabalho-e-emprego/pt-br/acao-a-informacao/participacao-social/conselhos-e-orgaos-colegiados/comissao-tripartite-partitaria-permanente/arquivos/normas-regulamentadoras/nr-17-atualizada-2022.pdf>>. Acesso em: 17 set. 2023.

GUILHERME. (2023, February 25). Como Prevenir as Lesões de LER/DORT? MANUAL DA SEGURANÇA DO TRABALHO; GUILHERME. <https://manualdaseguranca.com.br/como-prevenir-as-lesoes-de-ler-dort/> acessado 12, set,2023

IIDA, I.; BUARQUE, L. Ergonomia: projeto e produção. [s.l.] Editora

Blucher, 2021. pag 2, 30,
link:https://www.google.com.br/books/edition/Ergonomia_projeto_e_produ%C3%A7%C3%A3o/LcGPDwAAQBAJ?hl=ptBR&gbpv=1&dq=livro+da+itiro+li+da+sobre+a+ergonomia&printsec=frontcover.> acessado 20, ago,2023.

LOBO, R. O Que é SIPAT e Para Que Serve? Disponível em: <<https://www.conceitozen.com.br/sipat-o-que-e.html>>. Acesso em: 16 set. 2023.

Norma Regulamentadora No. 17 (NR-17). Disponível em: <<https://www.gov.br/trabalho-e-emprego/pt-br/aceso-a-informacao/participacao-social/conselhos-e-orgaos-colegiados/comissao-tripartite-partitaria-permanente/normas-regulamentadora/normas-regulamentadoras-vigentes/norma-regulamentadora-no-17-nr-17>>. Acesso em: 17 set. 2023.

OLIVEIRA, A. F. Ergonomia: conceito, tipos e benefícios no trabalho. Disponível em: <<https://beecorp.com.br/ergonomia/>>. Acesso em: 5 set. 2023.

OLIVEIRA, A. F. Tudo que você precisa saber sobre segurança do trabalho. Disponível em: <<https://beecorp.com.br/seguranca-do-trabalho/>>. Acesso em: 15 set. 2023.

OLIVEIRA, A. F. SIPAT: tudo que você precisa saber e como promovê-la. Disponível em: <<https://beecorp.com.br/sipat/>>. Acesso em: 17 set. 2023
Pai, M. Y. B. (2020, July 1). O que é LER/DORT? Quais as causas, sintomas e tratamentos? Clínica Dr. Hong Jin Pai - Dor, Fisiatria e Acupuntura Médica. <https://www.hong.com.br/o-que-e-ler-dort-quais-as-causas-sintomas-e-tratamentos/>.> acessado 12, set,2023.

PEREIRA, J. G. O IMPACTO DAS DOENÇAS DORT/LER NA SAÚDE OCUPACIONAL DO PROFISSIONAL DE COSTURA DO RAMO TÊXTIL. Disponível em: <<https://www.nucleodoconhecimento.com.br/administracao/costura-do->

ramo>. Acesso em: 4 set. 2023.

SOBRATT. 09/11/2016 – Conheça os direitos do trabalhador home office e freelancer garantidos por lei. Disponível em: <<https://www.sobratt.org.br/09112016-conheca-os-direitos-do-trabalhador-home-office-e-freelancer-garantidos-por-lei/>>. Acesso em: 5 set. 2023.

SOBRATT. 16/06/2020 – As disfunções do HOME OFFICE. Disponível em: <<https://www.sobratt.org.br/16062020-as-disfuncoes-do-home-office/>>. Acesso em: 5 set. 2023.

SOBRATT. 11/05/2021 – VOCÊ SABIA? Home Office – É QUALIDADE DE VIDA. Disponível em: <<https://www.sobratt.org.br/11052021-voce-sabia-home-office-e-qualidade-de-vida/>>. Acesso em: 5 set. 2023.

SILVA GUIMARÃES, G. M. 4LERIDORT: A ATIVIDADE FISICA COMO ESTRATÉGIA DE PREVENÇÃO. Disponível em:<http://file:///C:/Users/aguia/Downloads/Guimaraes_GiovannaMariadaSilva_TCC.pdf>. MONOGRAFIA: FERREIRA JÚNIOR 2000, apud SILVA 2003 Acesso em: 17 set. 2023.

SANCHES, Elizabeth N.; CUTOLO, Luiz Roberto A.; SOARES, Pamela; SILVA, Rosana Marque da. Organização do trabalho, sintomatologia dolorosa e significado de ser portador de LER/DORT. *Psicol. Argum.*, Curitiba, v. 28, n. 63, p. 313-324 out./dez. 2010. Disponível em: Periodicos.pucpr.br/index.php/psicologiaargumento/article/view/20207/19493. Acesso em: 17 set. 2023.