

Diretrizes do Ministério do Trabalho dadas através da Portaria GM n.º 3.214, de 08 de junho de 1978

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

As condições de trabalho incluem aspectos relacionados ao levantamento, transporte e descarga individual de materiais; mobiliário dos postos de trabalho; equipamentos dos postos de trabalho; condições ambientais de trabalho e à organização do trabalho.

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

A Análise Ergonômica se destina a verificação e qualificação das condições técnicas, ambientais e organizacionais à que estão interados os funcionários em suas atividades durante o processo produtivo da empresa de forma a tornar o trabalho mais simples, seguro, confortável e produtivo.

PARÂMETROS E DIRETRIZES PARA EXECUÇÃO DA ANÁLISE ERGONÔMICA:

Formação Profissional

A análise ergonômica deverá ser coordenada por um ergonomista reconhecido pela ABERGO, responsável pelo SisCEB, Sistema de Certificação do Ergonomista Brasileiro, que estabelece um conjunto de

normas e procedimentos que garante e assegura a competência técnica para o fornecimento de tais serviços aos seus clientes.

Deverá ser realizada por pessoas, equipes e empresas prestadoras de serviço em Segurança do Trabalho com conhecimentos técnicos e habilitação específica conforme determinam as Normas Regulamentadoras do Ministério do Trabalho e Emprego.

Os prestadores deste serviço que ainda não são reconhecidos pela ABERGO terão um prazo de até 2 anos para certificar-se.

A Associação Brasileira de Ergonomia (ABERGO), é uma associação sem fins lucrativos cujo o objetivo é o estudo, a prática e a divulgação das interações das pessoas com a tecnologia, a organização e o ambiente, considerando as suas necessidades, habilidades e limitações.

Quando o documento for feito pela rede credenciada, esta deverá submeter o documento à validação do Ergonomista Coordenador da NR17.

Estrutura

A estrutura mínima para a elaboração da Análise Ergonômica se dá pela checagem, avaliação e registro das situações sendo um documento exigido por lei, a não execução poderá implicar multas por conta de fiscalizações trabalhistas.

A Análise Ergonômica demonstra a situação geral dos postos de trabalho, modo operatório, ritmos, posturas, condições ambientais, além de oferecer um relatório objetivo, usado como ferramenta para a identificação do potencial de ocorrência de doenças ocupacionais. Tais ferramentas deverão ser reconhecidas tecnicamente e ter embasamento científico.

Deverão ser realizadas avaliações quantitativas de iluminação, temperatura efetiva, velocidade do ar, umidade e níveis de ruído, seguindo os parâmetros estabelecidos na NR-17 em caráter obrigatório.

Conforme o tipo de seguimento da atividade da empresa deverão ser cumpridos os Anexo I – Trabalho dos Operadores de Checkout (Aprovado pela Portaria SIT n.º 08, de 30 de março de 2007) e Anexo II – Trabalho

em Teleatendimento; Telemarketing (Aprovado pela Portaria SIT n.º 09, de 30 de março de 2007).

As avaliações quantitativas das condições ambientais dos ambientes de trabalho deverão atender ao disposto no subitem 17.5.2 da NR-17, obedecendo-se, no mínimo, os parâmetros de nível de ruído determinados na NBR 10152 e níveis de iluminação na NBR 5413, norma brasileira registrada no INMETRO.

Roteiro para Análise Ergonômica

O Ministério do Trabalho e Emprego propõe um modelo que traz maior correlação às exigências normativas expostas na NR 17. Sua seqüência pode ser resumida nas seguintes ações: análise da demanda; definição das situações de trabalho a serem estudadas; observações gerais e preliminares; pré-diagnóstico; levantamento de hipóteses; plano de observação; observações detalhadas e sistemáticas; avaliação das exigências do trabalho; análise da atividade; diagnóstico (global e local) e recomendações.

Uma Análise Ergonômica, também chamada de Parecer Ergonômico ou Laudo Ergonômico, tem como objetivo averiguar (quantitativa e qualitativamente) as condições de trabalho de uma situação global da tarefa, abrangendo, dentre outros fatores: o posto de trabalho, as pressões, a carga cognitiva, a densidade e a organização do trabalho, o modo operatório, os ritmos e as posturas, não se limitam tão só ao posto, mas verifica, também, as características do ambiente (principalmente quanto ao conforto térmico, conforto acústico e iluminação), do método de trabalho, do sistema de trabalho e análise cognitiva do trabalho.

A Análise Ergonômica está tradicionalmente ligada à Ergonomia Corretiva – ou de Manutenção – onde o trabalho é analisado conforme a tarefa que já é executada, podendo ser dividido em duas técnicas de análise, a saber: técnicas objetivas (através de observações – “a olho nu” e/ou assistida por meio audiovisual) ou e técnicas subjetivas (composta por questionários, check-lists e entrevistas), ambas com embasamento científico.

Os ambientes de trabalho serão registrados em meio fotográfico para posterior análise e registro. Vídeos podem ser feitos apenas para estudo dos movimentos.

Os equipamentos para avaliação ergonômica deverão ser calibrados em Laboratórios acreditados pela Rede Brasileira de Calibração – RBC do Inmetro.

Vigência e abrangência do documento

Recomenda-se tecnicamente que a análise ergonômica seja atualizada anualmente ou sempre que houver um fato novo que justifique a revisão da mesma.

A atualização será anual ou em menor prazo por força de lei, caso a legislação vigente defina algum prazo, ou por fato relevante que ocorra na empresa, como mudança de endereço ou lay out.

Salienta-se que não deverão ser consideradas como serviços relacionados a NR17 as análises de postos de trabalho (APT) que tenham como objetivo avaliação denexo causal. A APT deverá ser oferecida para as empresas clientes como uma outra prestação de serviço.
