

A TERAPIA OCUPACIONAL NA PREVENÇÃO DE DOENÇAS OCUPACIONAIS – UMA REALIDADE A SER CONQUISTADA

Silene A. A. Riciotti¹

RESUMO

Este artigo dá enfoque ao espaço a ser ocupado pelo Terapeuta Ocupacional, sua atuação e contribuição na Prevenção das Doenças Ocupacionais. É resultado de um trabalho que teve por objetivo a avaliação prévia das atividades laborais, no CESEC-BANCO DO BRASIL², verificando a opinião do trabalhador e seu grau de conscientização em relação à saúde/trabalho, através de pesquisa quantitativa e qualitativa. Constataram-se variáveis nas atividades dos funcionários do CESEC, mostrando dados significativos e expressivos em termos percentuais estatísticos, sobre a ocorrência de sintomas físicos e mentais decorrentes do trabalho, que podem repercutir na saúde física e mental dos funcionários. Os estudos conclusivos sugerem a implementação de medidas preventivas e/ou corretivas, objetivando melhoria nas condições de trabalho com repercussões positivas na saúde física, mental e social, com conseqüente aumento da produtividade e diminuição de custos para a empresa.

¹ Professora do Curso de Terapia Ocupacional da UCDB - Campo Grande/MS - Terapeuta Ocupacional – CREFITO - 9/3547/TO.

² Centro de Processamento de Serviços de Comunicações do Banco do Brasil – Campo Grande-MS.

PALAVRAS-CHAVE: Prevenção; Trabalhador; Doenças Ocupacionais e Terapeuta Ocupacional.

INTRODUÇÃO

O progresso tecnológico trouxe melhoria na qualidade de vida dos indivíduos, por meio de uma produção muito acelerada de bens de consumo e prestação de serviços.

Ampliaram-se as oportunidades de novos empregos, aperfeiçoaram-se técnicas antigas, criando especialistas e aumentando a competitividade no mercado de trabalho.

Os indivíduos passaram então a trabalhar num ritmo mais veloz, a executar tarefas cada vez mais específicas, em um nível de stress muito elevado, contribuindo com o aumento significativo de doenças ocupacionais.

Por doenças ocupacionais compreendem-se aquelas que o trabalhador contrai em função ou em consequência do trabalho que realiza, provocando, direta ou indiretamente, lesão corporal, perturbação funcional ou morte, proporcionando perdas irreparáveis e desnecessárias. Essas perdas podem ser parciais ou totais, permanentes ou temporárias para a realização do trabalho, reduzindo a capacidade de ganho e prejudicando as atividades da vida diária e prática do trabalhador.

Dentre as doenças ocupacionais que mais acometem os trabalhadores, podem-se citar a L.E.R./DORT³, surdez e os problemas de coluna, as quais são as principais causas de afastamentos e aposentadorias

³ Lesões por Esforços Repetitivos – Disfunções Osteomusculares Relacionadas ao Trabalho.

por invalidez.

No contexto laboral, o Terapeuta Ocupacional tem como compromisso atuar de forma preventiva, por meio da conscientização de todos os envolvidos no processo do trabalho, tendo como principal recurso a avaliação e análise da atividade laboral, objetivando adequar o quanto possível o trabalho ao indivíduo, contribuindo com sua saúde física, mental e social, melhorando sua qualidade de vida e sua produtividade e prevenindo doenças ocupacionais.

Para a concretização deste trabalho preventivo, acredita-se ser necessária a atuação conjunta da equipe interdisciplinar de saúde, dos trabalhadores, dos empregadores e dos representantes de órgãos públicos fiscalizadores, para que juntos possam somar seus conhecimentos na conquista de uma vida laboral mais digna.

JUSTIFICATIVA E OBJETIVOS

Este trabalho surgiu após a palestra “Prevenção de Doenças Ocupacionais – L.E.R./DORT”, ministrada por mim, na SIPAT - Semana Interna de Prevenção de Acidentes de Trabalho, realizada no CESEC– Banco do Brasil, em Campo Grande-MS. Ao se constatar a necessidade de um trabalho mais abrangente no Centro, por meio do desenvolvimento de uma pesquisa de saúde ocupacional dos funcionários.

O CESEC é um centro de fundamental importância, responsável por 55 unidades bancárias em todo o estado, sendo 10 da capital, envolvendo, portanto, enorme soma de interesses financeiros. Sobre ele incide grande expectativa organizacional, em razão da responsabilidade da atividade.

Com os avanços tecnológicos e expansão do sistema bancário, além do crescente aumento na demanda de bens de consumo, da carga

de trabalho, bem como da utilização de equipamentos de alta tecnologia e o aumento da competitividade, surge a figura do *superespecialista* e gera, como consequência, o *stress* físico e mental, que contribui para a instalação de doenças ocupacionais. Essa situação é vivenciada pelos funcionários do CESEC, constituindo-se no motivo do desenvolvimento deste trabalho, pois visa a prevenção de doenças ocupacionais.

Como subsídio teórico, buscou-se pesquisas semelhantes realizadas em outras partes do país. Por exemplo, a avaliação das seguintes investigações:

1. “Saúde Mental do Bancário”, em 1984, pelo Departamento Intersindical de Estudos e Pesquisas de Saúde e dos Ambientes de Trabalho (DIESAT), solicitada pelo Sindicato dos Bancários de Campinas e pela Federação dos Bancários de São Paulo, Mato Grosso e Paraná. A síntese comentada das principais constatações desta pesquisa, revelou dados significativos e expressivos em termos percentuais sobre a ocorrência de sintomas de depressão, desmotivação, tensão emocional, perturbação do sono, manifestações psicossomáticas, tais como hipertensão, obesidade e problemas cardio-circulatórios, assim como dificuldades na área das relações interpessoais. Estes aspectos geralmente foram decorrentes de situações e condições de trabalho, trazendo como consequência queda e diminuição da produtividade⁴.

2. “Causas do Absenteísmo na CEF de Pernambuco”, em 1985, por Florêncio Melo de Queiróz. Este trabalho registrou situações de *stress*, em muitos funcionários, principalmente os que trabalham em agências, gerado por uma sobrecarga de trabalho e de condições ambientais inadequadas, ocasionando uma baixa na defesa orgânica, predispondo o trabalhador a doenças ocupacionais⁵.

⁴ BEZERRA, Maria Tallulah Cheker, Psicóloga; ARAÚJO, Ana Rosa de Oliveira, SEESMET. Saúde Ocupacional do Caixa Executivo. *Revista Cipa*, ano XVII, n. 204, 1996, p. 34-44.

⁵ Id. *ibid.*

3. “Saúde Ocupacional dos Caixas Executivos em Pernambuco”, em 1996 - CEF-PE - Caixa Econômica Federal de Pernambuco, por meio do NDRH - Núcleo de Desenvolvimento de Recursos Humanos e SEESMET, realizou trabalho sobre a Saúde Ocupacional dos CAEX - Caixas Executivos - CEF-PE. Nesta pesquisa, foram verificados dados relevantes que interferem nas funções dos funcionários, levando ao desgaste físico (cansaço físico, problemas de coluna, varizes, dores de cabeça, deficiências visuais, deficiências gastro-intestinais e alergias) e mental (*stress*, tensão, ansiedade e irritação), efeitos de situações organizacionais, que sobrecarrega e desmotiva os funcionários, criando uma situação de tensão constante, conseqüentemente, psicossomática, repercutindo no seu desempenho, dificultando melhor atendimento aos clientes⁶.

A partir da análise dessas pesquisas, viu-se a possibilidade de realizar, no CESEC de Campo Grande, um estudo sob o ponto de vista da Terapia Ocupacional, mostrando o espaço ocupado por seus profissionais e sua contribuição quanto à prevenção das Doenças Ocupacionais. O Terapeuta Ocupacional atende indivíduos acometidos por distúrbios de ordem física, mental, afetivo-cognitiva e social, que possam vir a ameaçar ou impedir suas atividades da vida diária, prática e do trabalho, utilizando-se de instrumentos de análise e avaliação das atividades laborais, dando orientações quanto à implementação de medidas ergonômicas e contribuindo para a prevenção das doenças ocupacionais, o que repercute na qualidade de vida dos funcionários e na conquista da boa imagem da empresa.

⁶ Id. *ibid.*

METODOLOGIA

A pesquisa foi realizadas em etapas, como seguem:

1ª ETAPA

- Reunião junto à chefia, representante da CIPA (Comissão Interna de Prevenção de Acidentes), SESMET (Serviço de Segurança e Medicina do Trabalho) e Terapeuta Ocupacional, para apresentação e aprovação do anteprojeto; permissão para registro de fotos/slides e divulgação de resultados na comunidade científica e acadêmica.

2ª ETAPA

- Levantamento do número, nome e lotação dos funcionários dos setores do CESEC - Campo Grande.

3ª ETAPA

- Observação junto aos funcionários dos setores do CESEC.

4ª ETAPA

- Aplicação do questionário de saúde ocupacional, junto aos funcionários dos setores do CESEC, para que fossem respondidos voluntariamente.

5ª ETAPA

- Tabulação e análise dos dados coletados.

6ª ETAPA

- Estudos conclusivos e análise dos dados.

7ª ETAPA

- Entrega do relatório e das sugestões à chefia, representante da CIPA e do SESMT.

RESULTADOS E ANÁLISE

Apresenta-se a seguir um comentário sucinto da análise e avaliação da situação organizacional constatados através da pesquisa realizada.

Foram emitidos 279 questionários com 84 perguntas sobre o assunto em questão, entre estagiários e funcionários, abrangendo 19 setores do CESEC, dos quais foram respondidos voluntariamente 174, correspondendo a um percentual de 62% do universo pesquisado.

Atividades pesquisadas no trabalho:

- no computador: digitar, revisar e imprimir documentos;
- nas bancadas: escrever, conferir e analisar documentos, contar e separar cheques, ler, carimbar e grampear, desembalar, embalar, revisar e ordenar documentos;
- em pé ou deambulando: carregar e arquivar documentos.

Acredita-se que os problemas levantados são efeitos de situações organizacionais e de condições ergonômicas inadequadas, aliadas à falta de conscientização de todos os envolvidos em relação à saúde/trabalho, o que gera sintomas de *stress* com conseqüências psicossomáticas, repercutindo no desempenho, impedindo melhor produtividade e predispondo às doenças ocupacionais.

Constataram-se variáveis nas atividades dos funcionários, mostrando dados significativos e expressivos em termos percentuais de **problemas de ordem física**: 59,8% cansaço físico, 56,3% coluna, 44,8% dor de cabeça, 35,6% fadiga visual, 29,3% dores nos membros superiores, 18,4% gastro-intestinais, e 13,2% dores nos membros inferiores; **problemas de ordem mental**: 46,0% irritação, 40,8% tensão, 40,2% desmotivação, 39,7% *stress*, 39,7%, ansiedade, 32,2% esquecimento, 26,4% desânimo e 20,1% insônia, 39,7% acredita-se que as **condições ergonômicas do local de trabalho** refletem de forma negativa na saúde física e mental, devido aos fatores abaixo indicados (A, B e C), seguidos

da questão de pesquisa e da Tabela, respectivamente:

A - *Sintomas mentais*: stress, irritação, tensão, desmotivação, ansiedade, esquecimento, desânimo, insônia.

Quais problemas de saúde mental você já apresentou ou vem apresentando?

Resultado estratificado – Múltiplas respostas

	GERAL	SEXO		IDADE				TEMPO DE SERVIÇO NA EMPRESA			
		Masc	Fem	até 25 anos	de 26 a 35	de 35 a 45	mais de 45	até 2 anos	de 2 a 10	de 10 a 15	mais de 15
Irritação	46,0	48,8	43,3	43,8	46,7	52,8	33,3	43,2	45,0	47,1	50,0
Tensão	40,8	39,3	42,2	30,1	40,0	56,6	38,9	30,9	45,0	35,3	55,4
Desmotivação	40,2	44,0	36,7	31,5	40,0	49,1	50,0	30,9	45,0	41,2	51,8
Stress	39,7	36,9	42,2	26,0	33,3	60,4	44,4	27,2	45,0	35,3	57,1
Ansiedade	39,7	39,3	40,0	34,2	53,3	41,5	33,3	35,8	55,0	35,3	41,1
Esquecimento	32,2	27,4	36,7	27,4	30,0	39,6	33,3	24,7	40,0	52,9	33,9
Desânimo	26,4	25,0	27,8	26,0	23,3	32,1	16,7	24,7	25,0	23,5	30,4
Insônia	20,1	22,6	17,8	9,6	26,7	32,1	16,7	11,1	30,0	17,6	30,4
Nenhum problema	13,8	15,5	12,2	16,4	16,7	9,4	11,1	17,3	10,0	23,5	7,1
Outros	4,0	4,8	3,3	2,7	3,3	5,7	5,6	2,5	0,0	11,8	5,4
Bases	174	84	90	73	30	53	18	81	20	17	56

B - Sintomas físicos: cansaço físico, problemas de coluna, dor de cabeça, fadiga visual, dores no membro superior e inferior, problemas gastrointestinais, problemas respiratórios

Quais problemas de saúde física você já apresentou ou vem apresentando?
Resultado estratificado – Múltiplas respostas

	GERAL	SEXO		IDADE				TEMPO DE SERVIÇO NA EMPRESA			
		Masc	Fem	até 25 anos	de 26 a 35	de 35 a 45	mais de 45	até 2 anos	de 2 a 10	de 10 a 15	mais de 15
Cansaço físico	59,8	51,2	67,8	64,4	50,0	60,4	55,6	61,7	55,0	41,2	64,3
Coluna	56,3	53,6	58,9	65,8	40,0	56,6	44,4	61,7	40,0	52,9	55,4
Dor de cabeça	44,8	32,1	56,7	49,3	50,0	41,5	27,8	48,1	50,0	64,7	32,1
Visão	35,6	35,7	35,6	31,5	33,3	35,8	55,6	28,4	50,0	29,4	42,9
Membros superiores	29,3	27,4	31,1	30,1	23,3	28,3	38,9	30,9	25,0	11,8	33,9
Gastro-intestinais	18,4	23,8	13,3	9,6	23,3	30,2	11,1	8,6	35,0	5,9	30,4
Membros inferiores	13,2	13,1	13,3	11,0	13,3	13,2	22,2	13,6	10,0	11,8	14,3
Varizes	8,0	6,0	10,0	2,7	10,0	13,2	11,1	2,5	0,0	29,4	12,5
Alergias	2,9	2,4	3,3	1,4	3,3	3,8	5,6	1,2	5,0	5,9	3,6
Outras	1,7	2,4	1,1	2,7	0,0	1,9	0,0	2,5	0,0	0,0	1,8
Nenhum problema	7,5	9,5	5,6	4,1	16,7	9,4	0,0	6,2	15,0	11,8	5,4
Bases	174	84	90	73	30	53	18	81	20	17	56

C - Condições ergonômicas inadequadas

As condições ergonômicas de seu trabalho tem refletido na sua saúde física?

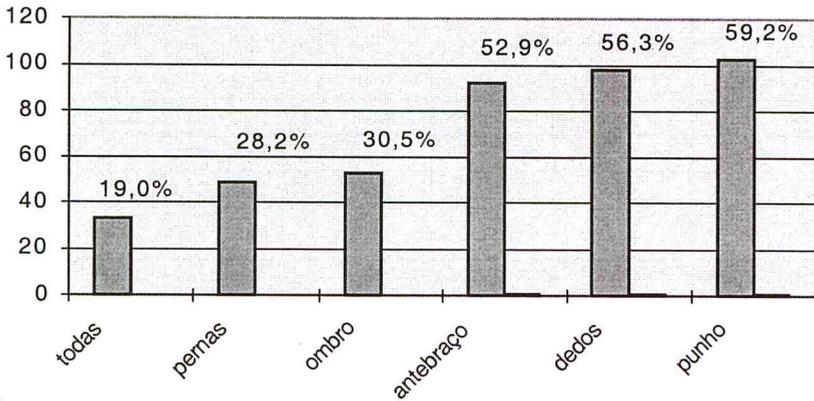
Extratificada por Sexo, Idade e Tempo de Serviço

	GERAL	SEXO		IDADE				TEMPO DE SERVIÇO NA EMPRESA			
		Masc	Fem	até 25 anos	de 26 a 35	de 35 a 45	mais de 45	até 2 anos	de 2 a 10	de 10 a 15	mais de 15
Sim	34,5	32,1	36,7	32,9	36,7	35,8	33,3	32,1	50,0	17,6	37,5
Não	25,9	31,0	21,1	26,0	20,0	28,3	27,8	28,4	10,0	23,5	28,6
Não sabem	39,7	36,9	42,2	41,1	43,3	35,8	38,9	39,5	40,0	58,8	33,9
Bases	174	84	90	73	30	53	18	81	20	17	56

c.1 - fatores de riscos biomecânicos

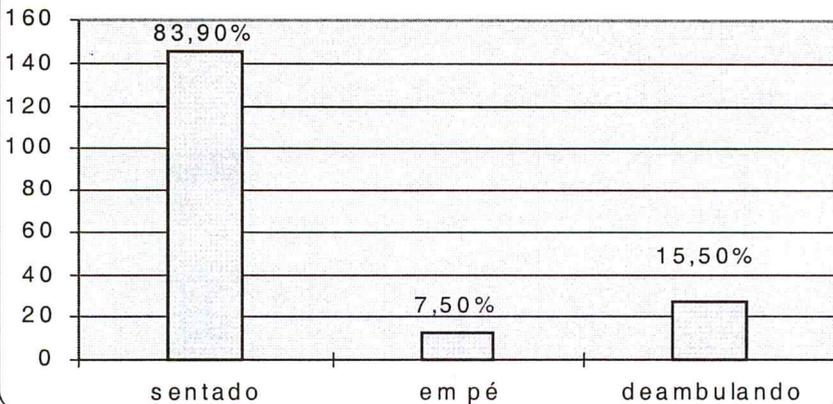
Para realizar seu trabalho, que parte do corpo você mais movimentava?

Múltiplas respostas



A posição que você normalmente trabalha é:

Múltiplas respostas



Em relação aos serviços que realiza na empresa, de uma forma geral, você diria que está:

Resultado extratificado

	GERAL	SEXO		IDADE				TEMPO DE SERVIÇO NA EMPRESA			
		Masc	Fem	até 25 anos	de 26 a 35	de 35 a 45	mais de 45	até 2 anos	de 2 a 10	de 10 a 15	mais de 15
Motivado	28,7	26,2	31,1	38,4	33,3	20,8	5,6	40,7	25,0	11,8	17,9
Nem motivado/nem desmotivado	57,5	56,0	58,9	57,5	43,3	58,5	77,8	55,6	50,0	70,6	58,9
Desmotivado	13,8	17,9	10,0	4,1	23,3	20,8	16,7	3,7	25,0	17,6	23,2
Bases	174	84	90	73	30	53	18	81	20	17	56

c.2 fatores de riscos ambientais

As condições Físicas Ambientais do local de seu trabalho refletem na sua saúde?

Resultado extratificado

	GERAL	SEXO		IDADE				TEMPO DE SERVIÇO NA EMPRESA			
		Masc	Fem	até 25 anos	de 26 a 35	de 35 a 45	mais de 45	até 2 anos	de 2 a 10	de 10 a 15	mais de 15
Sim	39,7	33,3	45,6	37,0	30,0	47,2	44,4	35,8	40,0	41,2	44,6
Não	60,3	66,7	54,4	63,0	70,0	52,8	55,6	64,2	60,0	58,8	55,4
Bases	174	84	90	73	30	53	18	81	20	17	56

Em seu local de trabalho, você percebe a existência de:

Base = 174

	Sim	Às vezes	Não
Fungos	9,8%	9,2%	81,0%
Insetos	3,4%	35,1%	61,5%
Poeira	34,5%	42,5%	23,0%
Mofo	8,0%	13,8%	78,2%
Ventilação	47,1%	27,0%	25,9%
Fumaça	14,9%	32,2%	52,9%
Gases	1,1%	4,0%	94,8%

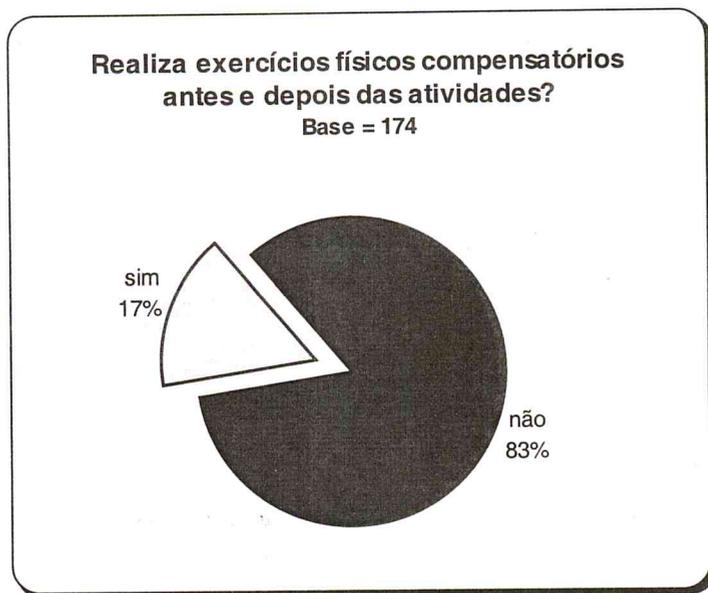
c.3 - fatores de riscos psicossociais

Com que frequência faz horas extras?

Base = 174

só quando é preciso	25%
diariamente	9%
3 vezes por semana	5%
2 vezes por semana	5%
4 vezes por semana	4%
não informou	2%
2 vezes por mês	1%
não faz	50%

c.4 - fatores de riscos organizacionais



Em relação aos serviços que realiza na empresa, de uma forma geral você diria que está:

Resultado extratificado

GERAL	SEXO		IDADE				TEMPO DE SERVIÇO NA EMPRESA				
	Masc	Fem	até 25 anos	de 26 a 35	de 35 a 45	mais de 45	até 2 anos	de 2 a 10	de 10 a 15	mais de 15	
Motivado	28,7	26,2	31,1	38,4	33,3	20,8	5,6	40,7	25,0	11,8	17,9
Nem motivado/nem desmotivado	57,5	56,0	58,9	57,5	43,3	58,5	77,8	55,6	50,0	70,6	58,9
Desmotivado	13,8	17,9	10,0	4,1	23,3	20,8	16,7	3,7	25,0	17,6	23,2
Bases	174	84	90	73	30	53	18	81	20	17	56

Quais motivos contribuem para a sua desmotivação?

Base = 174 – múltiplas respostas

falta de perspectiva e ascensão	26,4%
rotina de trabalho	21,8%
equipamentos inadequados	13,2%
falta de reconhecimento	9,8%
acúmulo de serviços	7,5%
política do banco/instabilidade	6,3%
pouca criatividade	2,3%
salário	1,1%
problemas na administração	1,1%
motivação	31,6%

O que você acha que deve ser melhorado para que as condições de higiene do ambiente sejam consideradas excelentes?

Base 174 – múltiplas respostas

limpeza nos equipamentos em geral	20,1%
falta lixeira adequada no banheiro/limpeza	5,7%
conscientização dos funcionários para manter o ambiente limpo	4,0%
limpeza da cantina	4,0%
limpeza freqüente na tubulação ar condicionado	3,4%
utilização adequada das lixeiras/limpeza da lixeira	2,9%
ventilação adequada	2,3%
excesso de papéis/caixa	1,7%
não há necessidade de melhorar	1,1%
fiscalização pessoal da limpeza	1,1%
desinfecção dos telefones	0,6%
tirar poeira	0,6%
melhorar o espaço físico	0,6%
excelentes	24,1%
não opinou	33,3%

O que você acha que deve ser melhorado na segurança da empresa?
Base 174 – múltiplas respostas

peessoas estranhas no recinto/falta controle	10,9%
melhorar o treinamento dos vigilantes	6,3%
voltar funcionários da CIPA	5,2%
cuidar melhor do estacionamento	1,7%
colocar mais vigilantes/distribuir	1,1%
mais cursos de instruções	0,6%
ter equipamentos modernos com circuito interno	0,6%
excelentes	39,7%
não opinou	34,5%

Qual exercício físico pratica com frequência?
Base 174

cantar/ouvir música	14,4%
dança/ginástica	12,1%
andar de bicicleta/moto	10,9%
esportes (futebol/natação/caminhar)	18,3%
viajar	7,5%
pescaria	6,3%
pintar/desenhar/bordar	5,7%
ver os amigos	4,6%
ler	4,0%
assistir TV	3,4%
ir ao cinema	2,9%
ficar com a família	1,1%
namorar	0,6%
não tem	9,8%
não opinou	0,6%

Na sua avaliação, quais são os principais conflitos?

Base 174 – múltiplas respostas

disputa entre funcionários/competição desleal	12,6%
divergências de opiniões	8,6%
falta de diálogo	6,9%
irritação devido ao acúmulo de serviço	5,7%
falta de critério na escolha para promoção	4,6%
falta dividir melhor as tarefas	4,6%
incertezas no futuro dos bancários	4,0%
desmotivação	1,7%
atendimento de informação de colegas	1,7%
rotina na forma de trabalho	1,7%
<i>stress</i>	0,6%
autoridade dos funcionários	0,6%
falta equipamento	0,6%
políticas na empresa	0,6%
nenhum conflito	36,2%
não opinou	14,9%

De acordo com os resultados da pesquisa, o trabalho oferece fatores de risco:

- **Biomecânico**, devido à postura estática sentada, movimentação em ritmo acelerado, repetitivo, vigoroso, posturas viciosas e desvios e torções de tronco, antebraço e punhos, compressão mecânica e força muscular.
- **Condições ergonômicas inadequadas** em relação aos mobiliários, utilitários e ferramentas.
- **Ambientais**, devido ao uso de ar condicionado inadequado, falta de assiduidade na limpeza das tubulações e na ventilação natural que renovaria o ar e evitaria o excesso de poeira e transmissões de doenças

respiratórias, grande índice de ruído, devido ao tipo de trabalho realizado na mesma sala em diferentes bancadas sem divisórias, tais como: manuseio de papéis, conversas, telefone, carimbos, computador sem a utilização do abafador de ruídos nas impressoras.

- **Psicossociais e organizacionais**, devido às normas rígidas de programas que devem ser cumpridas, substituir colegas ausentes, horas extras, controle de tempo e inadmissão de erros, por se tratar de moeda corrente, exigindo alto grau de responsabilidade (atendem as próprias agências do Banco do Brasil com a finalidade de checar tudo o que é feito nas agências). É um tipo de trabalho que exige rapidez de decisões, porém, é monótono, por ser um trabalho repetitivo e com pouca criatividade, falta de hábito referente às pausas e exercícios compensatórios. A maioria se mostra nem motivada nem desmotivada no trabalho, portanto, pouco produtiva. As principais causas são a falta de perspectiva e ascensão profissional, rotina de trabalho, equipamentos inadequados, falta de reconhecimento, acúmulo de serviço, instabilidade e política do banco (diminuição de custos através do PDV- Programa de Demissão Voluntária e centralização dos CESECs).

As queixas mais frequentes citadas pelos estagiários são: dupla jornada (trabalho/estudo), a ausência de vínculo empregatício, insatisfação e indefinição profissional, a falta de perspectiva futura. Já as citadas pelos funcionários são as insatisfações pessoais, descrédito nas atuais medidas governamentais, excesso de trabalho e má distribuição das responsabilidades e instabilidade de emprego.

Quanto ao relacionamento interpessoal, a maioria acredita que existam poucos conflitos, mostrando um bom relacionamento com a chefia/superiores. Dentre os conflitos citados, há disputas entre funcionários e/ou competição desleal, divergências de opinião, falta de diálogo e irritação, devido ao acúmulo de serviço.

Quanto aos exercícios físicos, *hobby* lazer, um número significativo não os realiza com frequência, os quais são imprescindíveis para o controle do *stress*.

Em relação à segurança no local de trabalho, a maioria acredita ser boa. As queixas referem-se à falta de controle quanto à entrada de pessoas estranhas ao recinto, treinamento especializado dos vigilantes, equipamentos obsoletos, cursos internos sobre prevenção de acidentes e atuação da CIPA (Comissão Interna de Prevenção de Acidentes).

Os sintomas e as queixas se agravam com o avanço da idade, tempo maior de vínculo empregatício, sendo mais agravante no sexo feminino.

CONCLUSÃO

A pesquisa permitiu sugerir as seguintes medidas preventivas e/ou corretivas em virtude do que foi levantado acerca das condições de trabalho no CESEC-Campo Grande:

- 1) conscientização dos fatores de risco e da necessidade de modificar hábitos e atitudes por meio de palestras (L.E.R., *Stress*, Ergonomia, Coluna e outras);
- 2) treinamento de exercícios compensatórios com multiplicadores, para sistematizarem sua aplicação em cada setor;
- 3) treinamento e orientação postural nas atividades estáticas e dinâmicas (arquivar, carregar e/ou transportar pesos);
- 4) programação de pausas;
- 5) evitar dupla jornada de trabalho;
- 6) manutenção, modificação e/ou adaptação de mobiliários, equipamentos e espaço físico dos locais de trabalho;
- 7) uso sistemático de abafador de ruídos;

- 8) direcionamento adequado da iluminação artificial e natural, utilização de tela protetora nos monitores do computador, de forma a prevenir fadiga visual;
- 9) limpeza periódica das tubulações de ar condicionado e regulagem adequada da refrigeração de cada setor;
- 10) limpeza dos locais de trabalho, devido ao acúmulo de poeira advindo do manuseio de papéis e ausência de ventilação natural;
- 11) adequar o ritmo de trabalho, divisão de tarefas, rodízios e horas extras de forma mais equilibrada, respeitando as diferenças individuais, evitando sobrecarga física e mental;
- 12) favorecer o envolvimento e compreensão de todos os funcionários no processo de trabalho, contribuindo para evitar a monotonia e desmotivação, tornando a atividade mais descontraída e produtiva;
- 13) buscar eficiência e produtividade em soluções inteligentes e não no esforço físico dos funcionários; buscar o tratamento digno e justo, contribuindo para a realização pessoal;
- 14) incentivar a prática de esporte, lazer e *hobby*, modificando hábitos e atitudes pessoais;
- 15) promover grupo operatório junto aos casos já constatados de doenças ocupacionais, tendo por objetivo o apoio e auxílio em sua reintegração ao trabalho.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

BARBOSA, Valdemar Nunes. Ergonomia: o homem, a máquina e o ambiente. *Revista Cipa*, ano XVIII, n. 199, p. 110, 1996.

- BEZERRA, Maria Tallulah Cheker; ARAÚJO, Ana Rosa de Oliveira. Saúde ocupacional do caixa executivo. *Revista Cipa*, ano XVII, n. 204, p. 36, 1996.
- BRASIL. *Atualização da norma técnica sobre LER – DORT*. Serviço Público Federal. São Paulo : Divisão de Atividades Previdenciárias, 1997.
- CODO, Vanderley; ALMEIDA, G. C. Maria Celeste (Org.). *L.E.R. – lesões por esforços repetitivos*. Petrópolis : Vozes, 1995.
- COLS, José Newton Garcia de Araújo S. *L.E.R. – dimensões ergonômicas e psicossociais*. Belo Horizonte-MG : Health, 1997.
- COUTO, Hudson de Araújo. *Ergonomia aplicada ao trabalho*. O manual técnico da máquina humana. São Paulo : Ergo, 1996. V. I e II.
- GOMIS, Antônio Paulo; ARRUDA JÚNIOR, Benoni A. O stress e a organização. Ginástica laboral. *Revista Cipa*, ano XVII, n. 211, p. 88 e 121, 1997.
- HIDA, Nelson Akio. Esforço repetitivo é apenas umas das causas das LER. *Revista Cipa*, ano XVIII, n. 213, 1997.
- LAVILLE, Antoine. *Ergonomia*. São Paulo : Epli, 1988.
- LECH, Osvandré; HOELFEL, Maria da Graça. *Protocolo de investigação das L.E.R.* Porto Alegre-RS : Rhodia Farma, 1995. (mimeo).
- MANUAL DE LEGISLAÇÃO ATLAS. *Segurança e medicina do trabalho*. 37. ed. São Paulo : Atlas, 1997.
- PROTOCOLO de atendimento nas L.E.R. *Revista Acta Fisiátrica*, 2 (2) : 3-6, p. 17-33, 1995.
- ROSSI, Marco Antônio; SILVA, José Carlos Plácido da. A saúde. O controle de tenossinovite é possível. *Revista Cipa*, ano XVII, n. 204, p. 87, 1996.
- SECRETARIA DE ESTADO DE TRABALHO E AÇÃO SOCIAL E

- SECRETARIA DO ESTADO DE SAÚDE. *Lesões por Esforços Repetitivos (LER)*. Saúde. Governo de Minas Gerais, 1992. (mimeo)
- SECRETARIA DO ESTADO DE SAÚDE DOS TRABALHADORES DA ZONA NORTE DE SÃO PAULO (SUDS-6). *LER: um problema da sociedade brasileira*. São Paulo, abr. 1994. (mimeo)
- SECRETARIA DE SAÚDE DO S.E.E.B. *L.E.R.* São Paulo, ago. 1992. (mimeo)
- SÉRGIO, Paulo. Prevenção ginástica da pausa para trabalho de abate-douro de frangos. *Revista Cipa*, ano XVII, n. 204, p. 50, 1996.
- SERRANO, Ricardo da Costa. *Ergonomia*. São Paulo: [s.n.], ago. 1993. (mimeo)
- TEOREMIN LABORATÓRIO. *Doenças profissionais – a “epidemia” atual de tenossinovite e L.E.R. no Brasil*, 1992. (mimeo)
- VOLPI, Sylvia. A avaliação ergonômica. *Revista Cipa*, ano XVIII, n. 199, p. 26, 1996.
- _____. A ergonomia no Brasil em 1996. *Revista Cipa*, ano VIII, n. 205, p. 33, 1996.
- _____. A L.E.R. no ambiente de trabalho. *Revista Cipa*, ano XVIII, n. 209, p. 38, 1997.
- _____. Adquirindo e fabricando produtos ergonômicos – parte II. *Revista Cipa*, ano XVII, n. 204, p. 26, 1996.
- _____. As dores das L.E.R. *Revista Cipa*, ano XVIII, n. 212, 1997.
- _____. Considerações sobre as L.E.R. nas empresas. *Revista Cipa*, ano XVII, n. 211, p. 48, 1997.
- _____. Cores I. Por que existem? Como as enxergamos? *Revista Cipa*, ano XVIII, n. 213, p. 46, 1997.
- _____. Fadiga também definida como: cansaço, estafa e canseira. *Revista*

Cipa, ano XVIII, n. 208, p. 42, 1997.

_____. Mudanças? Nem pensar... *Revista Cipa*, ano XVIII, n. 210, p. 42, 1997.

_____. Prevenindo a monotonia no trabalho (parte II). *Revista Cipa*, ano XVII, n. 207. 1997.

_____. Saúde ocupacional do caixa executivo. *Revista Cipa*, ano XVII, n. 204, p. 36, 1996.

WILLARD & SPACKMAN. *Terapeuta Ocupacional*. Barcelona : JIMS, 1993.