



ERGONOMIA E QUALIFICAÇÃO PROFISSIONAL: CONSEQUÊNCIAS DA AUSÊNCIA DE TREINAMENTO EM EMPRESA DO POLO INDUSTRIAL DE MANAUS

Alexandra Sabrina Guedes de Souza

Larissa Sthefany Lima de Araújo

Mauricio Filgueiras de Freitas

Ygor Geann dos Santos Leite

***Faculdade de Tecnologia da Amazônia - FATEC**

RESUMO

A ergonomia desempenha um papel fundamental na promoção da saúde e da produtividade no ambiente de trabalho, especialmente em setores industriais onde a rotina exige esforço físico e repetitivo. No Polo Industrial de Manaus, onde a dinâmica operacional é intensa, a ausência de conhecimento ergonômico e a falta de capacitação adequada podem agravar riscos ocupacionais, afetando diretamente o bem-estar dos trabalhadores e os resultados da empresa. Este estudo parte da seguinte problemática: de que forma a ausência de treinamento profissional em ergonomia compromete a qualidade de vida no trabalho e o desempenho organizacional? O objetivo deste artigo é analisar as consequências da ausência de capacitação em ergonomia no cotidiano de uma empresa do Polo Industrial de Manaus, identificando impactos sobre a saúde dos colaboradores e a eficiência produtiva. A metodologia adotada foi um estudo de caso, com aplicação de entrevistas semiestruturadas e observação direta no ambiente de trabalho. Os resultados indicam que a carência de treinamentos contribui para o aumento de queixas musculoesqueléticas, absenteísmo e queda no rendimento, além de demonstrar a fragilidade da cultura organizacional quanto à prevenção de riscos. O estudo reforça a importância da integração entre conhecimento técnico e práticas humanas para a construção de ambientes laborais mais seguros, saudáveis e produtivos.

Palavras-chave: Recursos Humanos. Saúde. Segurança. Colaborador. Capacitação.

ERGONOMICS AND PROFESSIONAL QUALIFICATION: CONSEQUENCES OF THE LACK OF TRAINING IN A COMPANY IN THE INDUSTRIAL HUB OF MANAUS

ABSTRACT

Ergonomics plays a fundamental role in promoting health and productivity in the workplace, especially in industrial sectors where routine demands physical and repetitive effort. In the Manaus Industrial Complex, where operational dynamics are intense, the lack of ergonomic knowledge and the lack of adequate training can aggravate occupational risks, directly affecting the well-being of workers and the company's results. This study is based on the following problem: how does the lack of professional training in ergonomics compromise the quality of life at work and organizational performance? The objective of this article is to analyze the consequences of the lack of training in ergonomics in the daily routine of a



company in the Manaus Industrial Complex, identifying impacts on the health of employees and productive efficiency. The methodology adopted was a case study, with the application of semi-structured interviews and direct observation in the work environment. The results indicate that the lack of training contributes to the increase in musculoskeletal complaints, absenteeism and a drop in performance, in addition to demonstrating the fragility of the organizational culture regarding risk prevention. The study reinforces the importance of integrating technical knowledge and human practices to build safer, healthier and more productive work environments.

Keywords: Human Resources. Health. Safety. Employee. Training.

1. INTRODUÇÃO

A ergonomia, enquanto ciência aplicada à adaptação do trabalho às características humanas, tem ganhado destaque nas discussões sobre qualidade de vida no ambiente laboral. Em contextos industriais, sua importância se intensifica, visto que os colaboradores são frequentemente expostos a condições físicas repetitivas, jornadas extensas e posturas inadequadas. A ausência de práticas ergonômicas adequadas e de capacitação específica compromete não apenas a saúde dos trabalhadores, mas também a eficiência e a sustentabilidade dos processos produtivos. Nesse cenário, a qualificação profissional torna-se um fator essencial para a prevenção de riscos ocupacionais e para a promoção de um ambiente de trabalho mais seguro e saudável.

A empresa analisada neste estudo está localizada no Polo Industrial de Manaus, setor estratégico para a economia da região Norte do Brasil. A organização atua na área de eletroeletrônicos, contando com mais de 300 colaboradores e estrutura de produção em regime de turnos. Embora possua procedimentos básicos voltados à segurança do trabalho, identificou-se a inexistência de treinamentos sistemáticos e específicos voltados à ergonomia, principalmente nas áreas operacionais. Tal realidade gerou um ambiente propício à ocorrência de lesões musculoesqueléticas e ao surgimento de outros agravos à saúde dos trabalhadores.

Diante disso, a pergunta norteadora deste estudo é: Quais são as consequências da ausência de capacitação em ergonomia no cotidiano de uma empresa do Polo Industrial de Manaus? A investigação busca compreender de que forma a falta de conhecimento técnico impacta na saúde ocupacional, nos índices de produtividade e na percepção dos trabalhadores em relação ao ambiente laboral.

O objetivo geral deste artigo é analisar as consequências da ausência de treinamento em ergonomia no ambiente de trabalho em uma empresa do Polo Industrial de Manaus. Os objetivos específicos são: (1) identificar os principais riscos ergonômicos enfrentados pelos trabalhadores; (2) compreender a percepção dos colaboradores sobre a ausência de capacitação; e (3) propor recomendações para a implementação de ações ergonômicas e formativas na empresa.

A pesquisa foi conduzida por meio de um estudo de caso com abordagem qualitativa. Foram utilizadas entrevistas semiestruturadas com trabalhadores do setor produtivo e gestores de segurança, além de observações diretas no local de trabalho para análise das condições ergonômicas. Os dados coletados foram interpretados à luz de referências teóricas sobre ergonomia, saúde ocupacional e gestão da qualidade de vida no trabalho.

Justifica-se este estudo pela relevância prática e social do tema, considerando os impactos que a



ausência de capacitação em ergonomia pode gerar sobre a saúde física e mental dos trabalhadores. Além disso, a pesquisa contribui para o fortalecimento da cultura da prevenção nas organizações industriais, promovendo reflexões sobre a importância da formação contínua como estratégia para o bem-estar coletivo e o desempenho produtivo.

2. REFERENCIAL TEÓRICO

2.1 Ergonomia e Qualificação Profissional

A ergonomia, enquanto disciplina que estuda a interação entre o ser humano e seu ambiente de trabalho, tem evoluído significativamente nos últimos anos. Pesquisadores destacam que, além de considerar aspectos físicos, a ergonomia moderna incorpora fatores cognitivos e organizacionais, visando otimizar o desempenho e o bem-estar dos trabalhadores (DINIZ, LIMA, SIMÕES, 2024). Essa abordagem holística reflete a crescente complexidade dos ambientes laborais contemporâneos, especialmente em setores industriais.

No contexto brasileiro, a importância da ergonomia foi recentemente reconhecida com a inclusão da profissão de ergonomista na Classificação Brasileira de Ocupações (CBO) em 2024. Essa medida, resultado de um consenso entre diversas entidades representativas e o Ministério do Trabalho e Emprego, visa fortalecer a atuação dos profissionais da área e promover ambientes de trabalho mais seguros e saudáveis (MTE, 2024).

A qualificação profissional em ergonomia é essencial para a implementação eficaz de práticas ergonômicas nas empresas. Programas de treinamento têm sido desenvolvidos para capacitar profissionais de Segurança e Saúde no Trabalho (SST) a enfrentar os desafios impostos pelas novas normas regulamentadoras, como a NR-1 e a NR-17, além de atender às exigências do e-Social (UNIVERSIDADE PROTEÇÃO, 2022). Esses cursos oferecem uma visão abrangente do tema, preparando os profissionais para aplicar os conhecimentos ergonômicos de forma prática e eficaz.

A aplicação de treinamentos ergonômicos nas empresas tem demonstrado benefícios significativos. Além de reduzir riscos de lesões ocupacionais, esses treinamentos promovem o bem-estar dos funcionários, aumentam a produtividade e fomentam uma cultura organizacional que valoriza a ergonomia (F&A ERGONOMIA, 2024). A conscientização e o engajamento dos colaboradores são fundamentais para o sucesso dessas iniciativas.

A tecnologia também desempenha um papel crescente na promoção da ergonomia no ambiente de trabalho. O uso de dispositivos vestíveis e plataformas conectadas permite o monitoramento em tempo real das condições laborais, facilitando a identificação de riscos e a implementação de medidas preventivas (PATEL et al., 2022). Essas inovações contribuem para a criação de ambientes de trabalho mais adaptáveis e centrados nas necessidades dos trabalhadores.

É importante ressaltar que a eficácia das práticas ergonômicas depende não apenas da adoção de tecnologias e treinamentos, mas também do comprometimento da gestão e da integração da ergonomia na cultura organizacional. A valorização da saúde e do bem-estar dos trabalhadores deve ser uma prioridade estratégica das empresas, especialmente em contextos industriais desafiadores como o Polo Industrial de Manaus.

2.2 Ferramentas administrativas



As ferramentas gerenciais são métodos aplicados no ambiente organizacional com o objetivo de analisar cenários, diagnosticar problemas e planejar ações de forma estratégica e eficiente. Dentre as mais utilizadas no contexto empresarial, destacam-se a Análise SWOT, que identifica forças, fraquezas, oportunidades e ameaças; a Matriz GUT, que auxilia na priorização de problemas com base na gravidade, urgência e tendência; o Diagrama de Pareto, que evidencia as causas mais significativas de um problema com base no princípio 80/20; a técnica dos 5 Porquês, voltada para a investigação da causa raiz de um problema; e a ferramenta 5W2H, que orienta o planejamento e execução de ações com clareza e objetividade. Conforme ressaltam Ferreira e Andrade (2020), a aplicação dessas ferramentas contribui para a melhoria contínua e a gestão mais assertiva dos processos organizacionais.

A Análise SWOT é uma ferramenta que permite diagnosticar o ambiente interno e externo da organização, identificando suas Forças (*Strengths*), Fraquezas (*Weaknesses*), Oportunidades (*Opportunities*) e Ameaças (*Threats*). Essa análise contribui para a formulação de estratégias realistas e bem direcionadas, uma vez que permite entender os pontos que devem ser explorados ou corrigidos diante do mercado. De acordo com Costa e Almeida (2020), a SWOT se mostra especialmente eficaz quando aplicada no planejamento estratégico, pois promove uma visão abrangente e integrada dos fatores que influenciam o desempenho organizacional.

A Matriz GUT é amplamente utilizada para estabelecer prioridades na resolução de problemas organizacionais, classificando-os com base em três critérios: Gravidade, Urgência e Tendência. Essa abordagem permite que os gestores direcionem seus esforços para questões que, se não tratadas com rapidez, podem se agravar significativamente. Conforme afirmam Nascimento e Ribeiro (2021), a aplicação da matriz contribui para uma gestão mais racional e proativa, evitando decisões baseadas apenas na percepção imediata ou na pressão do momento.

O Diagrama de Pareto, também conhecido como princípio 80/20, é uma ferramenta gráfica utilizada para identificar as causas mais relevantes de um problema. Ele parte do pressuposto de que 80% das consequências são originadas por 20% das causas, auxiliando os gestores a concentrarem suas ações nos fatores mais críticos. Segundo Oliveira e Matos (2019), o Pareto promove a alocação eficiente de recursos e esforços, tornando os processos de melhoria contínua mais eficazes e mensuráveis.

A técnica dos 5 Porquês consiste em perguntar sucessivamente o motivo de um problema ter ocorrido, geralmente cinco vezes, até chegar à sua causa raiz. É uma abordagem simples, mas poderosa, para aprofundar a compreensão de falhas e promover ações corretivas eficazes. Conforme destaca Pereira (2022), a ferramenta se destaca pela sua aplicabilidade em diferentes áreas da organização, favorecendo a eliminação de sintomas superficiais e a resolução definitiva dos problemas.

A ferramenta 5W2H é um plano de ação estruturado com base em sete perguntas essenciais: o que será feito (*What*), por que (*Why*), onde (*Where*), quando (*When*), por quem (*Who*), como será feito (*How*) e quanto custará (*How much*). Ela serve para organizar e viabilizar a execução de projetos e tarefas, oferecendo clareza e objetividade às ações gerenciais. Para Lima e Costa (2021), a 5W2H é eficaz por sua praticidade e capacidade de alinhar os envolvidos, permitindo o acompanhamento e a mensuração dos resultados com maior precisão.

3. ESTUDO DE CASO



O Polo Industrial de Manaus (PIM) destaca-se como um importante centro de produção industrial no Brasil, concentrando diversas empresas do setor eletroeletrônico. Essas empresas atuam em processos produtivos complexos que exigem dos trabalhadores esforços físicos e atenção contínua, tornando imprescindível a adoção de práticas ergonômicas para minimizar riscos à saúde e garantir um ambiente de trabalho seguro.

Na empresa em estudo, que conta com cerca de 300 colaboradores, foi observada uma carência significativa de capacitação profissional voltada para a ergonomia. Muitos trabalhadores desconhecem os princípios básicos para a organização adequada dos postos de trabalho, bem como as técnicas corretas para a execução das tarefas, o que resulta em posturas inadequadas e esforços repetitivos.

A ausência de treinamento específico em ergonomia tem provocado o aumento de problemas de saúde ocupacional, especialmente doenças musculoesqueléticas, que se refletem em desconfortos físicos, fadiga e, em casos mais graves, afastamentos médicos prolongados. Essas condições prejudicam o bem-estar dos colaboradores e comprometem sua qualidade de vida dentro e fora do ambiente de trabalho.

Além dos impactos na saúde dos trabalhadores, a falta de conhecimento ergonômico acarreta consequências negativas para a produtividade e eficiência da empresa. O aumento do número de afastamentos e a queda no rendimento operacional geram custos financeiros significativos, além de dificultar o alcance das metas e a manutenção da competitividade no mercado.

Portanto, a carência de capacitação ergonômica representa um desafio crítico para a organização, exigindo a implementação de ações estratégicas que promovam o conhecimento e a aplicação adequada das práticas ergonômicas. Essas medidas são essenciais para melhorar as condições de trabalho, reduzir os riscos à saúde e garantir a continuidade dos processos produtivos com qualidade.

4. RESULTADOS E DISCUSSÕES

Inicialmente, para compreender melhor o cenário da empresa em relação às práticas ergonômicas e à capacitação profissional, será aplicada a análise SWOT. Essa ferramenta gerencial possibilita identificar os pontos fortes e fracos internos, bem como as oportunidades e ameaças externas, oferecendo uma visão estratégica que auxiliará na elaboração de ações eficazes para a melhoria das condições de trabalho e o desenvolvimento dos colaboradores.

Quadro 01. Análise SWOT



	FORÇAS	FRAQUEZAS
INTERNO	Estrutura física ampla e organizada para os processos produtivos.	Ausência de programas contínuos de capacitação em ergonomia.
	Experiência consolidada no mercado eletroeletrônico.	Baixo nível de conhecimento dos colaboradores sobre práticas ergonômicas.
	Comprometimento da equipe com as metas organizacionais.	Falta de avaliação ergonômica sistemática dos postos de trabalho.
	Capacidade de produção em larga escala.	Resistência à mudança por parte de alguns setores da gestão.
	Presença de setores de segurança do trabalho e recursos humanos atuantes.	Alto índice de queixas relacionadas a desconfortos físicos e doenças ocupacionais.
	OPORTUNIDADES	AMEAÇAS
EXTERNO	Parcerias com instituições de ensino para capacitação técnica em ergonomia.	Aumento de afastamentos por doenças ocupacionais, afetando a produtividade.
	Acesso a programas de incentivo do governo para saúde e segurança no trabalho.	Riscos de ações judiciais por negligência em saúde ocupacional.
	Disponibilidade de tecnologias acessíveis para melhorias ergonômicas.	Elevação de custos operacionais com tratamentos e substituição de mão de obra.
	Crescimento do mercado de trabalho saudável como diferencial competitivo.	Perda de competitividade diante de empresas com ambientes mais saudáveis.
	Participação em eventos e treinamentos especializados em ergonomia industrial.	Fiscalizações trabalhistas com possibilidade de autuações por não conformidades ergonômicas.

Fonte: Elaborado pelos autores, 2025

A análise das fraquezas identificadas na empresa evidencia uma lacuna significativa relacionada à ausência de capacitação contínua em ergonomia, o que compromete tanto a saúde dos colaboradores quanto a eficiência operacional. O desconhecimento sobre práticas ergonômicas básicas, aliado à falta de treinamentos específicos, tem levado à adoção de posturas inadequadas e ao uso incorreto de equipamentos, contribuindo para o aumento de queixas físicas e o surgimento de doenças ocupacionais. A inexistência de avaliações ergonômicas sistemáticas agrava o problema, pois impede ajustes adequados nos postos de trabalho e dificulta ações preventivas.

Além disso, a resistência à mudança por parte da gestão e a visão limitada da ergonomia como um custo e não como investimento estratégico dificultam a implementação de melhorias. Os efeitos dessas fraquezas são visíveis no aumento de afastamentos médicos, na queda da motivação dos colaboradores e no impacto direto sobre a produtividade. Diante desse cenário, torna-se essencial promover uma mudança cultural que valorize a ergonomia como parte fundamental da política de desenvolvimento humano e da sustentabilidade organizacional.

Na sequência do estudo, será aplicada a Matriz GUT, com o objetivo de priorizar as fraquezas identificadas a partir da análise SWOT. Essa ferramenta gerencial permitirá classificar os



problemas conforme sua Gravidade, Urgência e Tendência, facilitando a tomada de decisão sobre quais ações devem ser executadas primeiro para minimizar os impactos negativos da ausência de capacitação em ergonomia no ambiente de trabalho.

Quadro 02. Matriz G.U.T.

Lista de Problemas	G	U	T	Pontuação	Prioridade
Ausência de programas contínuos de capacitação em ergonomia.	5	5	5	125	1º
Baixo nível de conhecimento dos colaboradores sobre práticas ergonômicas.	4	5	5	100	2º
Falta de avaliação ergonômica sistemática dos postos de trabalho.	4	4	5	80	3º
Resistência à mudança por parte de alguns setores da gestão.	4	4	4	64	4º
Alto índice de queixas relacionadas a desconfortos físicos e doenças ocupacionais.	3	4	4	48	5º

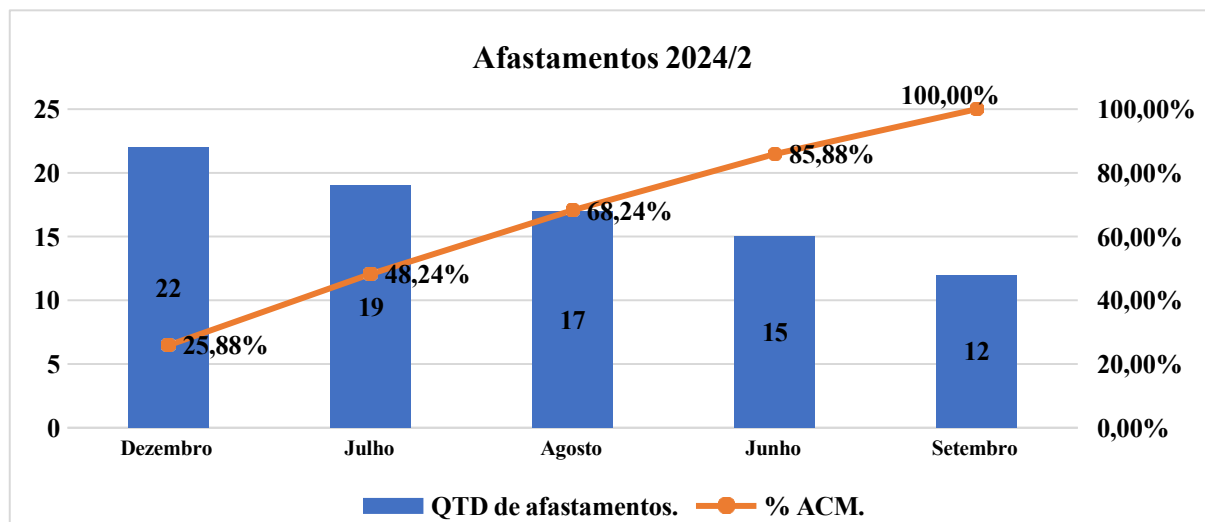
Fonte: Elaborado pelos autores, 2025

A ausência de programas contínuos de capacitação em ergonomia é um problema central porque impede a formação técnica necessária para que os colaboradores reconheçam e adotem práticas seguras no ambiente de trabalho. Sem treinamentos atualizados, os funcionários tendem a repetir comportamentos inadequados, expondo-se a riscos físicos que poderiam ser prevenidos. Já o baixo nível de conhecimento sobre ergonomia reflete diretamente essa falta de capacitação e intensifica o problema, pois os trabalhadores não conseguem identificar os sinais de esforço excessivo, fadiga ou postura incorreta, o que agrava o quadro de adoecimentos ocupacionais.

A falta de avaliação ergonômica sistemática nos postos de trabalho também representa um fator crítico, pois impede o mapeamento dos riscos e o planejamento de intervenções corretivas. Sem essas análises, a empresa opera no escuro, tratando apenas as consequências dos problemas, e não suas causas, o que torna o ambiente propenso à repetição de falhas e à ampliação dos danos à saúde dos colaboradores. Esses três elementos combinados evidenciam uma fragilidade estrutural no cuidado com a ergonomia e justificam a priorização de ações imediatas para a promoção de um ambiente mais seguro e produtivo.

Na sequência da análise, será utilizado o Gráfico de Pareto com o objetivo de identificar visualmente quais problemas concentram a maior parte das consequências negativas relacionadas à ausência de capacitação ergonômica. Essa ferramenta permitirá evidenciar, de forma quantitativa, os principais focos de atenção, contribuindo para a definição de ações mais assertivas e eficientes.

Figura 01. Gráfico de Pareto



Fonte: Elaborado pelos autores, 2025

A análise dos dados de afastamentos revela um cenário preocupante no que diz respeito à saúde ocupacional na empresa, especialmente no contexto da ausência de capacitação em ergonomia. Observa-se que, dos 85 afastamentos registrados, a maior concentração ocorreu nos meses de dezembro (25,88%) e julho (22,35%), o que pode indicar períodos de maior sobrecarga de trabalho ou picos de produção, nos quais a pressão por desempenho supera as boas práticas ergonômicas.

O Gráfico de Pareto mostra que 68,23% dos afastamentos ocorreram apenas nos três primeiros meses analisados (dezembro, julho e agosto), confirmando a regra dos 80/20, segundo a qual uma pequena quantidade de causas concentra a maioria dos efeitos. Esses dados reforçam a hipótese de que a falta de treinamentos específicos em ergonomia e a ausência de uma cultura organizacional voltada à prevenção estão diretamente associadas ao aumento de problemas de saúde laboral, principalmente doenças musculoesqueléticas e lesões por esforços repetitivos. Assim, a adoção de medidas preventivas torna-se não apenas urgente, mas estratégica para a melhoria do clima organizacional e redução do absenteísmo.

Na próxima etapa, serão aplicados os 5 Porquês para investigar as causas raízes dos principais problemas identificados, permitindo um diagnóstico mais profundo e a elaboração de soluções eficazes para a ausência de capacitação em ergonomia.



Quadro 03. 5 Porquês

O QUÊ?	1º POR QUÊ?	2º POR QUÊ?	3º POR QUÊ?	4º POR QUÊ?	5º POR QUÊ?	CONTRAMEDIDA
Ausência de programas contínuos de capacitação em ergonomia.	Não possui planejamento estruturado.	Ergonomia não é prioridade para a gestão.	Falta conhecimento sobre benefícios da capacitação.	Não houve sensibilização dos gestores.	Cultura organizacional prioriza resultados imediatos.	Palestras internas usando materiais gratuitos para sensibilizar a gestão.
Baixo nível de conhecimento dos colaboradores sobre práticas ergonômicas.	Não recebem treinamentos contínuos.	Não existem programas educativos estruturados.	Recursos não são alocados para educação.	Não percebe impacto da capacitação na redução de afastamentos.	Falta monitoramento dos benefícios da capacitação.	Distribuir materiais educativos gratuitos e realizar treinamentos informais.
Falta de avaliação ergonômica sistemática dos postos de trabalho.	Não existe processo formalizado para avaliação.	Falta profissionais qualificados para realizar avaliações.	Não houve investimento em contratação/capacitação.	Gestão não vê avaliação como prioridade.	Falta dados que evidenciem os riscos da ausência da avaliação.	Formar comitê interno voluntário para observações e uso de checklists gratuitos.

Fonte: Elaborado pelos autores, 2025

A análise dos 5 Porquês evidenciou que a ausência de programas contínuos de capacitação em ergonomia está relacionada à falta de planejamento estruturado e à baixa prioridade dada pela gestão, refletindo uma cultura organizacional que prioriza resultados imediatos em detrimento do bem-estar dos colaboradores. Essa situação é agravada pela falta de conhecimento dos gestores sobre os benefícios da capacitação e pela ausência de sensibilização, o que dificulta a implementação de treinamentos regulares. Para enfrentar essa fragilidade, a promoção de palestras internas utilizando materiais gratuitos surge como uma estratégia eficaz e de baixo custo para conscientizar a liderança e ampliar a valorização da ergonomia na empresa.

Além disso, o baixo nível de conhecimento dos colaboradores e a falta de avaliação ergonômica sistemática nos postos de trabalho estão diretamente ligados à inexistência de programas educativos estruturados, à não alocação de recursos para capacitação e à falta de processos formais para avaliação. A gestão não percebe plenamente o impacto da capacitação na redução de afastamentos e carece de dados que evidenciem os riscos ergonômicos, o que reforça a falta de prioridade nesses aspectos. Como contramedida prática, a distribuição de materiais educativos gratuitos, realização de treinamentos informais e a formação de um comitê interno voluntário para observações ergonômicas usando checklists gratuitos podem iniciar um processo de melhoria contínua, sem demandar investimentos financeiros significativos.

A seguir, será aplicada a ferramenta 5W2H, que auxiliará na elaboração de um plano de ação detalhado para enfrentar as principais fraquezas identificadas, definindo o que deve ser feito, por quem, quando e como.



Quadro 04. 5W2H

O QUÊ?	POR QUÊ?	QUEM?	QUANDO?	ONDE?	COMO?	QUANTO?
Ausência de programas contínuos de capacitação em ergonomia.	Cultura organizacional prioriza resultados imediatos.	Gestor de RH	Início: 01/08/2025 Fim: 12/12/2026	Em toda empresa	Palestras internas usando materiais gratuitos para sensibilizar a gestão.	Sem valor financeira diretamente agregado
Baixo nível de conhecimento dos colaboradores sobre práticas ergonômicas.	Falta monitoramento dos benefícios da capacitação.	Gestor de RH	Início: 01/08/2025 Fim: 12/12/2026	Em toda empresa	Distribuir materiais educativos gratuitos e realizar treinamentos informais.	Sem valor financeira diretamente agregado
Falta de avaliação ergonômica sistemática dos postos de trabalho.	Falta dados que evidenciem os riscos da ausência da avaliação.	Gestor de RH	Início: 01/08/2025 Fim: 12/12/2026	Em toda empresa	Formar comitê interno voluntário para observações e uso de checklists gratuitos.	Sem valor financeira diretamente agregado

Fonte: Elaborado pelos autores, 2025

O plano de ação estruturado com a ferramenta 5W2H apresenta uma abordagem clara e prática para superar as principais fraquezas identificadas na empresa relacionadas à ergonomia. A ausência de programas contínuos de capacitação será enfrentada por meio de palestras internas, conduzidas pelo gestor de RH, com início em agosto e término previsto para dezembro de 2025. Essa ação visa sensibilizar a gestão, mudando a cultura organizacional que prioriza resultados imediatos em detrimento do bem-estar dos colaboradores, sem gerar custos financeiros diretos.

Para combater o baixo nível de conhecimento dos colaboradores sobre práticas ergonômicas, está prevista a distribuição de materiais educativos gratuitos e a realização de treinamentos informais em toda a empresa, também coordenados pelo gestor de RH no mesmo período. Além disso, a falta de avaliação ergonômica sistemática dos postos de trabalho será abordada pela formação de um comitê interno voluntário, que utilizará checklists gratuitos para realizar observações regulares. Todas essas ações têm como objetivo promover melhorias sustentáveis e contínuas na ergonomia da empresa, sem implicar despesas financeiras adicionais, reforçando o compromisso com a saúde e segurança dos trabalhadores.

5. CONSIDERAÇÕES FINAIS

As considerações finais deste estudo evidenciam que a falta de programas contínuos de capacitação em ergonomia, o baixo conhecimento dos colaboradores sobre práticas ergonômicas e a ausência de avaliações sistemáticas dos postos de trabalho são fragilidades significativas que impactam diretamente a saúde e o desempenho dos funcionários. A cultura organizacional, que privilegia resultados imediatos, e a falta de sensibilização da gestão são fatores cruciais que dificultam a implementação de ações preventivas eficazes. Dessa forma, é fundamental que a empresa volte seu olhar para a valorização da ergonomia como parte integrante da produtividade e bem-estar no ambiente de trabalho.



A aplicação das ferramentas gerenciais, como a análise SWOT, a matriz GUT, o gráfico de Pareto e os 5 Porquês, permitiu identificar e priorizar esses problemas, além de proporcionar uma compreensão aprofundada das causas que dificultam a melhoria ergonômica. Com base nessa análise, o plano de ação proposto por meio da ferramenta 5W2H aponta para soluções práticas, acessíveis e que não exigem investimentos financeiros significativos, tais como palestras internas, distribuição de materiais educativos gratuitos e a criação de comitês voluntários para monitoramento. Essas medidas representam um caminho viável para a empresa iniciar uma mudança cultural e estrutural.

A implementação dessas ações pode contribuir para a redução dos afastamentos por questões ergonômicas, melhoria do ambiente de trabalho e aumento da satisfação e produtividade dos colaboradores. Ressalta-se que o engajamento da liderança e o comprometimento dos funcionários são elementos essenciais para o sucesso das iniciativas. A continuidade dos esforços e o monitoramento constante devem garantir a consolidação das práticas ergonômicas, promovendo a saúde ocupacional e a sustentabilidade organizacional no longo prazo.

A adoção das medidas propostas reforça o compromisso da empresa com a saúde e o bem-estar dos colaboradores, promovendo um ambiente de trabalho mais seguro e produtivo. A conscientização e o engajamento de todos são essenciais para o sucesso e a continuidade dessas melhorias ergonômicas.

Referências

- COSTA, R. S.; ALMEIDA, J. P. *Planejamento Estratégico e Ferramentas de Diagnóstico Organizacional*. Revista Gestão Atual, v. 9, n. 2, p. 45–56, 2020.
- DINIZ, A.; LIMA, R.; SIMÕES, P. *Ergonomia no Trabalho*. Mettzer, 2024.
- F&A ERGONOMIA. *Os benefícios do treinamento ergonômico nas empresas*. 2024. Disponível em: <https://faergonomia.com.br/os-beneficios-do-treinamento-ergonomico-nas-empresas/>
- FERREIRA, M. L.; ANDRADE, P. F. *Ferramentas Gerenciais Aplicadas à Tomada de Decisão Estratégica*. Revista Gestão em Foco, v. 12, n. 1, p. 55–66, 2020.
- LIMA, A. P.; COSTA, M. G. *Planejamento de Ações com 5W2H em Projetos Industriais*. Caderno de Engenharia e Gestão, v. 13, n. 1, p. 34–47, 2021.
- Ministério do Trabalho e Emprego (MTE). *Profissão de Ergonomia será incluída na CBO este ano*. 2024. Disponível em: <https://www.gov.br/trabalho-e-emprego/pt-br/noticias-e-conteudo/2024/Abril/profissao-de-ergonomia-sera-incluida-na-cbo-este-ano>
- NASCIMENTO, T. F.; RIBEIRO, L. M. *Priorização de Problemas com Matriz GUT: Um Estudo em Pequenas Empresas*. Revista de Administração Contemporânea, v. 25, n. 1, p. 102–114, 2021.
- OLIVEIRA, H. M.; MATOS, D. S. *Aplicação do Diagrama de Pareto na Análise de Não Conformidades*. Revista Produção e Qualidade, v. 7, n. 3, p. 78–89, 2019.
- PATEL, V. et al. *Trends in Workplace Wearable Technologies and Connected-Worker Solutions for Next-Generation Occupational Safety, Health, and Productivity*. 2022. Disponível em: <https://arxiv.org/abs/2205.11740>



PEREIRA, A. C. *Ferramenta dos 5 Porquês e a Melhoria Contínua na Gestão da Qualidade*. Revista Sistemas & Gestão, v. 17, n. 4, p. 223–231, 2022.

UNIVERSIDADE PROTEÇÃO. *Programa em Ergonomia para Profissionais de SST*. 2022. Disponível em: <https://eventosprotecao.com.br/aperfeicoamento-ergonomia/>