NORTEL
ENGENHARIA

POLÍTICA DE ERGONOMIA

Revisão 2026

Rua Dr. José Peroba, 275
Edf. Metrópolis Empresarial
Salas 509/510
Stiep, Salvador - BA

Controle do documento

POLÍTICA DE ERGONOMIA

Revisão: 2026
Vigência: na data de aprovação
Coordenação: Diretoria Administrativa, RH e SST
Aprovação: Diretoria Executiva
Classificação: divulgação interna e externa

CONTROLE DE REVISÕES

2021 — Versão anterior.
2026 — Atualização normativa e integração da ergonomia à gestão de riscos.

A data de vigência será considerada quando da divulgação interna aos colaboradores e disponibilização deste documento no site official da empresa.

A versão aprovada substituirá a política anterior correspondente.

1 Compromisso e abrangência

A Nortel Engenharia deve adaptar o trabalho às características das pessoas, prevenindo desconforto, fadiga, lesões e adoecimento. A ergonomia deve integrar o planejamento das atividades, a aquisição de equipamentos e as decisões sobre prazos, equipes e métodos.

Esta política aplica-se a escritórios, obras, atividades de campo, instalações de clientes, condução de veículos a serviço e teletrabalho, conforme os riscos de cada situação. Abrange empregados e orienta a contratação e a supervisão de terceiros.

A Diretoria deve assegurar os recursos necessários. RH e os profissionais de Segurança e Saúde no Trabalho, designados ou contratados, coordenarão a aplicação técnica, com apoio dos gestores e participação dos trabalhadores.

Gestores devem comunicar mudanças e corrigir inadequações. Trabalhadores devem seguir as orientações e relatar desconforto, dificuldades e riscos, sem receio de retaliação.

2 Avaliação e plano de ação

As situações de trabalho serão avaliadas por meio de Avaliação Ergonômica Preliminar, registrada e compatível com o risco. Quando houver necessidade de aprofundamento, insuficiência das medidas, indicação do acompanhamento de saúde ou relação com acidentes e doenças, será realizada Análise Ergonômica do Trabalho, observadas as regras aplicáveis.

Os resultados devem alimentar o inventário de riscos e o plano de ação do Programa de Gerenciamento de Riscos, em articulação com o acompanhamento médico ocupacional.

A avaliação deve considerar o trabalho efetivamente realizado, ouvir os trabalhadores e registrar prioridades, medidas, responsáveis e prazos. As intervenções serão verificadas para confirmar sua eficácia.

A análise deve ser revista diante de mudanças relevantes, queixas, incidentes ou sinais de adoecimento. O relatório da AET será mantido por, no mínimo, vinte anos.

3 Postos e condições ambientais

Mesas, assentos, ferramentas, telas e acessórios devem permitir postura, alcance e visualização adequados à tarefa. Os ajustes devem considerar as características do trabalhador, a acessibilidade e a necessidade de alternar posições.

Para uso prolongado de notebooks, devem ser avaliados suporte de tela, teclado e mouse externos e condições de apoio. Orientações de postura não substituem a correção de mobiliário ou equipamento inadequado.

Iluminação e organização do posto devem evitar reflexos, ofuscamento e sombras prejudiciais. Ruído e condições térmicas serão controlados conforme a atividade e as referências técnicas aplicáveis.

Nos ambientes internos abrangidos pela NR-17 que exijam atenção e solicitação intelectual constantes, deve ser observado o parâmetro de temperatura do ar entre 18 e 25 °C em locais climatizados, além do controle de ventilação e umidade para conforto.

4 Atividades de campo e cargas

Serviços de campo devem considerar força, repetitividade, alcance, posturas, ferramentas, vibração, deslocamentos e condições do terreno. A avaliação deve contemplar também carregamento e organização dos veículos.

Não deve ser exigida movimentação manual de carga que comprometa a saúde ou a segurança. A definição do método deve considerar peso, dimensões, pega, frequência, distância, percurso e condições individuais, sem adotar um limite único como garantia de segurança.

Devem ser priorizados meios mecânicos, redução da carga e ajuste do processo. Trabalho em equipe e instruções de movimentação complementam as medidas necessárias.

Rotas e jornadas de condução devem ser planejadas para reduzir fadiga. Pausas, alternância de tarefas e ajustes de ferramentas serão definidos conforme a avaliação. Atividades com calor, eletricidade, altura e outros riscos exigem também os controles específicos de segurança.

5 Organização e saúde mental

Metas, prazos, dimensionamento das equipes, ritmo, repetitividade, exigências cognitivas e disponibilidade de recursos devem ser avaliados para evitar sobrecarga. Pausas e recuperação devem integrar a organização do trabalho conforme a atividade e os requisitos aplicáveis.

Devem ser identificados fatores psicossociais relacionados à organização do trabalho, como exigências incompatíveis com os recursos, assédio, violência, falta de apoio e comunicação inadequada. A resposta deve atuar sobre as causas do trabalho.

As avaliações devem proteger a confidencialidade e evitar exposição, estigmatização ou coleta desnecessária de informações de saúde. Questionários isolados ou diagnósticos individuais não substituem a análise das condições de trabalho.

Supervisores devem orientar e ouvir as equipes de forma respeitosa. Relatos devem gerar análise e providências. Ações educativas e de bem-estar complementam as melhorias do trabalho e não transferem ao empregado a responsabilidade pela prevenção.

6 Teletrabalho e comunicação

O teletrabalho deve ter condições compatíveis com a tarefa, com orientação sobre instalação e ajuste do posto, uso de equipamentos, iluminação, pausas e organização da rotina.

As responsabilidades sobre equipamentos, infraestrutura e eventual reembolso serão formalizadas conforme a legislação e o contrato de trabalho. A orientação ergonômica não afasta as obrigações de prevenção da empresa.

RH e SST deverão disponibilizar forma de solicitar avaliação e ajustes, com respeito à privacidade do ambiente doméstico. Inspeções presenciais, quando necessárias, dependerão de planejamento e condições de acesso acordadas.

Queixas de dor, desconforto ou dificuldade de adaptação serão encaminhadas para avaliação. Suspeitas de adoecimento devem ser tratadas pelo acompanhamento ocupacional, com acesso restrito aos dados de saúde.

Capacitação e orientações devem ser adequadas à escolaridade, ao idioma e às atividades das equipes.

7 Acompanhamento e vigência

Os gestores e RH acompanharão a conclusão e a eficácia das medidas, considerando postos avaliados, ações pendentes, queixas e ocorrências, sem expor a identidade ou os dados de saúde dos trabalhadores.

A integração com clientes deve permitir a troca de informações sobre riscos e a adoção de medidas nos locais onde a Nortel presta serviços, respeitadas as responsabilidades de cada empresa.

A aplicação desta política observará a NR-17, a NR-1, a NR-7, as demais normas incidentes e os instrumentos coletivos aplicáveis. Requisitos específicos de contratos devem ser considerados no planejamento.

A Diretoria Administrativa promoverá análise ao menos anual da implementação. A política será revista a cada dois anos ou antes, diante de alterações normativas ou operacionais relevantes. A vigência começa na data de aprovação registrada.