

QUESTÕES ERGONÔMICAS DO TRABALHO EM HOME OFFICE DURANTE A PANDEMIA DE COVID-19

Willian Casarin Horn ¹
Caroline Ferreira Perrone ²
André Duarte de Ávila Ribeiro ³
Janaína da Silva Caribé ⁴

RESUMO

O trabalho em home office foi se disseminando com o avanço das tecnologias de comunicação, e já vinha sendo mais utilizado, mas com a pandemia mundial de COVID-19 muitos trabalhadores foram forçados a assumir esta modalidade de trabalho subitamente. Trata-se de uma pesquisa quantitativa do tipo descritiva, cuja coleta de dados foi realizada através de questionário e pesquisa documental. Foram analisados os impactos na saúde física e mental destes trabalhadores, assim como os aspectos morfológicos dos seus novos locais de trabalho. Os dados encontrados indicam o grau de preocupação dos empregadores em gerar as condições adequadas de trabalho, as consequências notadas pelos trabalhadores e o grau de aprovação em relação ao regime de home office.

Palavras-Chave: Home Office, Pandemia COVID-19, Trabalho Remoto, Ergonomia.

1. INTRODUÇÃO

Com o desenvolvimento das tecnologias de informação e a globalização, a configuração do trabalho tem se alterado, tornando-se cada vez mais conectado à internet, possibilitando assim a realização da atividade de forma remota. Fato este notado pela pandemia de Covid-19 instalado no ano de 2020, onde, devido as regras e recomendações sanitárias de distanciamento social como medida de contenção do vírus, as empresas e empregados de todo o mundo se viram obrigados a realizar suas atividades remotamente de uma forma muito repentina (LOSEKANN e MOURÃO, 2020).

Logo que as medidas restritivas e de restrições foram estabelecidas, uma grande parcela da população com vínculo de trabalho foi instruída a ficar em casa e a exercer suas atividades de trabalho de forma remota, se suas funções assim permitissem. Consequentemente criando a maior experiência de teletrabalho da história (OIT, 2021). Com as atividades laborais sendo exercidas em casa, os trabalhadores acabam sendo expostos a agentes de risco ergonômicos, uma vez que seus domicílios podem não estar preparados em quesitos de estrutura física para prática da atividade de trabalho.

Consequentemente a mobília doméstica daqueles que viveram a modalidade de serviço em *home office* podem não estar de acordo com as características ergonômicas mínimas necessárias e ideais para execução da jornada de trabalho (OIT,2021). A falta de estrutura

1- Pós-Graduando em Engenharia de Segurança do Trabalho e Graduado em Engenharia Civil pela Universidade Católica do Salvador - UCSal.

2- Pós-Graduada em Engenharia de Segurança do Trabalho pela Universidade Católica do Salvador - UCSal, e Graduada em Arquitetura e Urbanismo pela Universidade Federal da Bahia.

3- Pós-Graduando em Engenharia de Segurança do Trabalho pela Universidade Católica do Salvador - UCSal, e Graduado em Arquitetura e Urbanismo pela Universidade Federal da Bahia.

4- Professora da Pós Graduação de Engenharia de Segurança do Trabalho da Universidade Católica do Salvador - UCSal. Orientadora do Trabalho

física adequada de forma ergonômica unida a uma jornada prolongada de trabalho pode vir a acarretar ao aparecimento de patologias físicas e psicológicas tais como dores nos punhos, cotovelos, braços e antebraços, coluna, lombar, joelhos e panturrilhas, dores de cabeça, aumento no nível de estresse, depressão, perda do sono, entre outros.

Além dos fatores físicos, questões psicossociais advindas do isolamento e do convívio familiar durante o horário de trabalho podem ser especialmente significativas nesta nova rotina.

O presente momento foi caracterizado pela urgência da transição do trabalho presencial para o *home office*, pela iminente dificuldade de fiscalização e pela possibilidade de utilização de novos espaços, sob o risco de tornar os trabalhos em *home office* menos eficientes e prejudiciais à saúde física e mental dos trabalhadores. Diante do exposto, o presente artigo se justifica pela relevância em analisar os problemas vivenciados por estes trabalhadores, com ênfase no aspecto ergonômico da atividade. Para tal, se toma como premissas as seguintes proposições:

(1) Como se deu a adaptação ergonômica para a realização do trabalho remoto /*home office*.

(2) Quais impactos à saúde do trabalhador podem ser identificados a partir da nova rotina de trabalho.

Este trabalho tem como objetivo geral, analisar as dificuldades ergonômicas enfrentadas pelos trabalhadores que assumiram a rotina de *home office*, em decorrência da pandemia de covid-19 dos anos de 2020/2021, levando em consideração a urgência da transição e o grau de preparo disponível para tal transição. São considerados não só os fatores físicos, como os comportamentais e psicossociais advindos da rotina modificada. Especificamente, para identificar estas questões, este trabalho se propõe a mensurar quais são as principais queixas por parte do público estudado e identificar os principais riscos ergonômicos em um local residencial adaptado para o trabalho remoto.

2. REFERENCIAL TEÓRICO

2.1 Teletrabalho e *Home Office*:

A possibilidade de realizar suas atividades de trabalho de qualquer lugar torna-se cada vez mais atrativa e acessível, sendo essa uma realidade proporcionada pelo enorme desenvolvimento e disponibilidade às tecnologias de informação e comunicação (ROCHA ; AMADOR, 2018). No ano de 2020, devido à situação atípica da pandemia de Covid-19, muitos trabalhadores precisaram se adaptar e fazer uso destas tecnologias para continuar a realizar e exercer suas atividades de trabalho remotamente.

Segundo TASCETTO e FROEHLICH (2019) definem o teletrabalhador com a ideia principal de poder realizar seu trabalho à distância, de forma mais flexível e sendo desenvolvido sua função convencional em casa ao invés do escritório. Já para Rocha e Amador (2018), o termo teletrabalho também pode ser denominado de *home office*, trabalho a distância e trabalho remoto, porém o termo *home office* se distingue, em particular, por se tratar da atividade a ser executada na casa do trabalhador.

Para a Organização Internacional do Trabalho - OIT (2011), teletrabalho expressa a possibilidade de realizar as atividades ou serviços, por um período de tempo determinado, longe do seu local original de trabalho. Podendo ocorrer com algumas pessoas que sempre trabalham de suas residências, alternando entre casa e organização ou quando é adotado por

motivos emergenciais. RAFALSKI e DE ANDRADE (2015) complementam afirmando que o termo home-office se caracteriza por realizar e desenvolver as atividades profissionais no mesmo recinto em que o trabalhador reside.

No Brasil a Consolidação das Leis do Trabalho - CLT em 2011 adicionou a seu texto o artigo 6º que diz: "Não se distingue entre o trabalho realizado no estabelecimento do empregador, o executado no domicílio do empregado e o realizado a distância, desde que estejam caracterizados os pressupostos da relação de emprego." (BRASIL, 2011). No ano de 2017 houve uma modificação no que se refere ao assunto, em seu capítulo II-A no art. 75-B consta o seguinte texto: "Considera-se teletrabalho a prestação de serviços preponderantemente fora das dependências do empregador, com a utilização de tecnologias de informação e de comunicação que, por sua natureza, não se constituam como trabalho externo." (BRASIL, 2017).

Com cenário da pandemia do Covid-19 instalado no ano de 2020, a modalidade de teletrabalho foi empregada rapidamente pelas empresas, uma vez que esta se demonstrou a possibilidade de garantir a continuidade das suas atividades. Contudo, por ser uma mudança muito rápida, para atender de imediato as medidas restritivas, e inesperada, houve uma desconsideração dos quesitos de saúde e segurança do trabalho do ambiente domiciliar, apesar de que as características físicas e ambientais deste local em modalidade de trabalho são fundamentais para um desempenho positivo e eficaz (OIT, 2021).

É previsto na alteração da CLT de 2017, em seu Artigo 75-D, que é de responsabilidade do empregador o fornecimento de infraestrutura e equipamentos adequados para a prestação de serviço remoto, bem como reembolso de despesas do empregado para realização de suas atividades, devendo ser estes itens previstos no contrato de trabalho. Expressa ainda em seu Artigo 75-E que "O empregador deverá instruir os empregados, de maneira expressa e ostensiva, quanto às precauções a tomar a fim de evitar doenças e acidentes de trabalho." (BRASIL, 2017).

A OIT (2021) complementa e prevê que a parte empregadora deve ser responsável pela segurança e saúde de seus empregados no que diz respeito ao ambiente de trabalho, incluindo a modalidade do teletrabalho, tendo esta uma gestão de riscos e agentes igual ao imposto no estilo de trabalho presencial. Consequentemente, o empregador deve informar e treinar seus trabalhadores sobre questões de ergonomia, a fim evitar patologias músculo-esqueléticas e garantir conforto e bem estar na execução das atividades. A organização pode ainda levar em conta o empréstimo do mobiliário e equipamentos do escritório para seus empregados durante o período de atividades em *home office*, garantindo assim uma medida eficiente de atendimento às normas ergonômicas.

Das várias formas de teletrabalho, o *home office*, também conhecido como SOHO - *Small Office and Home Office* é tido como uma dos mais usuais (SANTOS, 2012), sendo caracterizado pelo trabalho profissional realizado na própria residência do trabalhador, com ou sem o suporte tecnológico.

2.2 Sobre a Ergonomia em trabalho em *Home Office*:

A palavra Ergonomia é derivada do grego, com a junção das palavras *ergon* e *nomos*, significando trabalho e regra (ou norma) respectivamente. Desta forma, o seu campo de atuação se estende por todo tipo de trabalho, sendo uma ciência ampla e de grande

necessidade de interdisciplinaridade. A fim de adequar um trabalho, o ergonomista precisa ter acesso e conhecimento a respeito de todos os fatores que influenciam na atividade, frequentemente necessitando do suporte de diversos profissionais.

Segundo a ABERGO (2021) - Associação Brasileira de Ergonomia, sobre a definição de ergonomia:

“Em agosto de 2000, a IEA - Associação Internacional de Ergonomia adotou a definição oficial apresentada a seguir. A Ergonomia (ou Fatores Humanos) é uma disciplina científica relacionada ao entendimento das interações entre os seres humanos e outros elementos ou sistemas, e à aplicação de teorias, princípios, dados e métodos a projetos a fim de otimizar o bem estar humano e o desempenho global do sistema. Os ergonomistas contribuem para o planejamento, projeto e a avaliação de tarefas, postos de trabalho, produtos, ambientes e sistemas de modo a torná-los compatíveis com as necessidades, habilidades e limitações das pessoas.”

Para ABERGO (2020) a Ergonomia pode ter 3 classificações: ergonomia física, cognitiva e organizacional, nas quais se referem, respectivamente, aos estudos fisiológicos, aos processos mentais e à cultura organizacional. Para as atividades realizadas em *Home Office*, a maior dificuldade do estudo ergonômico consiste no fato de que cada trabalhador irá desenvolver e adaptar sua estação de trabalho de forma diferente, em um ambiente informal e familiar.

Desta forma, a ergonomia se faz indispensável na análise da compatibilidade do bem estar e saúde humana em relação ao trabalho, no caso deste estudo, na relação do trabalhador com o ambiente domiciliar redesignado como espaço de trabalho.

Para Laville (1977) a ergonomia surge de questões práticas, derivadas da relação da atividade humana com o ambiente onde esta acontece, reunindo conhecimentos sobre o desempenho destas atividades e as necessidades geradas. Para isso, ela envolve conhecimentos de rotinas, máquinas, engenharia, sistemas de produção, antropometria e fisiologia. Sendo um conhecimento interdisciplinar, a ergonomia requer, frequentemente, a colaboração de vários profissionais.

3. METODOLOGIA

Trata-se de uma pesquisa quantitativa, do tipo descritiva. Para fundamentação teórica foi realizada pesquisa bibliográfica. Como critério de inclusão, optou-se por artigos na íntegra, de forma a permitir a construção de um referencial teórico coerente com a relevância do tema. Para este estudo foram descartados resumos e artigos incompletos.

A população alvo deste trabalho é composta por trabalhadores, que ingressaram no regime *home office* em decorrência da pandemia de COVID-19 nos anos de 2020 e 2021, no qual as circunstâncias permaneceram semelhantes o suficiente para uma análise unificada.

A coleta de dados foi realizada a partir do envio de um questionário *on-line*. Este instrumento dividido em etapas, foi elaborado de forma a permitir a identificação do perfil profissional do trabalhador e identificar questões ergonômicas relevantes oriundas de elementos necessários para a realização do trabalho em *home office*. O instrumento foi construído e aplicado através da plataforma *Google Forms*, os participantes responderam às perguntas divididas em três categorias denominadas: identificação e seleção, captação de

informações e consequências. Essa proposta teve o intuito de identificar e selecionar o público alvo, além de realizar uma avaliação quantitativa dos dados coletados com as respostas. As categorias e suas perguntas são descritas abaixo:

Categoria 1 - Identificação e Seleção: Esta primeira parte do questionário trata-se das perguntas destinadas a identificação do público alvo do trabalho, como também método seletivo dos participantes para próxima etapa da pesquisa. Somente aqueles que realizaram e/ou continuam exercendo suas atividades de trabalho na modalidade *home office* passaram para a segunda categoria de perguntas.

Foram variáveis relacionadas ao perfil do trabalhador: sexo, idade, ramo de atividade.

1- Sexo: Masculino ou Feminino;

2- Idade: Expresso em faixas de 10 em 10 anos;

3- Ramo da atividade de trabalho: Serviços, Autônomo, Comércio, Hotelaria, Alimentício, Administrativo, Operacional, Serviço Público, Industrial, Outros.

4- Executou seu trabalho na modalidade *home office* durante o período de março/2020 a março/2021: Esta pergunta seleciona aqueles que passam para a parte de captação de informações do ambiente de trabalho, caso a pessoa tenha respondido de forma negativa, seu questionário é finalizado.

Categoria 2 - Captação de informações: A segunda parte do questionário é voltado para o obtenção de informações sobre o ambiente de trabalho a qual a pessoa ficou exposta no período de *home office*, identificando se possui local próprio e adequado para trabalho, mobiliário ergonômico e a empresa a qual trabalha prestou alguma assistência seja com informações ou mobiliário.

Questões relacionadas à ergonomia:

5- Possui conhecimento sobre os riscos ergonômicos de trabalho?

6- A empresa instruiu seus trabalhadores de alguma forma sobre ergonomia em trabalho *home office*?

7- A empresa disponibilizou alguma ajuda física (mobiliário) ou financeira para adequação da residência para que se torne mais confortável e ergonômico?

8- Possui local de uso exclusivo para trabalho?

9- Possui mobiliário confortável e ergonômico para realização da sua atividade de trabalho?

10- Você considera que a iluminação onde você, comumente, trabalha é adequada para sua atividade?

11- Você possuiu durante esse período uma jornada de trabalho bem definida, com hora exata de início e término das atividades?

12- Sua carga horária diária de trabalho durante esse período ficou, em média, em quantas horas?

Categoria 3 - Consequências: Nesta etapa do questionário busca-se identificar patologias ou queixas que possam estar relacionadas à falta de estrutura ergonômica na atividade de *home office*. Entende-se que são elementos contributivos, mas não exclusivos, determinantes do adoecimento.

13- Durante este período de atividade em *home office* sentiu desconforto ou dores: Punhos, Dedos, Cotovelos, Costas, Lombar, Joelhos e panturrilhas, Pés.

14- A frequência que sente dor de cabeça aumentou?

15- Em sua opinião, seu nível de estresse e sobrecarga emocional aumentou durante esse período?

16- Você procurou ou teve intenção de procurar ajuda profissional psicológica?

17- Se sente ou se sentiu satisfeito com suas atividades realizadas durante o *home office*?

18- Como você classifica sua experiência de trabalho em *home office*?

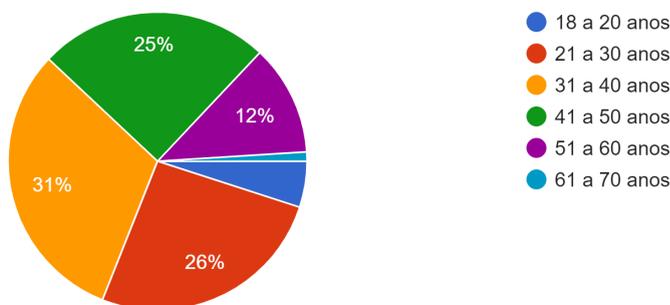
19- Você recomenda e/ou continuaria trabalhando no sistema de *home office*?
Após a aplicação da pesquisa foi realizada tabulação e análise dos dados.

4. RESULTADOS E DISCUSSÃO

Foi realizada a verificação detalhada das variáveis propostas, a descrição e análise dos dados. Os gráficos a seguir foram gerados baseados nas respostas obtidas no questionário *online*, através da plataforma Google Forms. Inicialmente, obteve-se um n= 100 trabalhadores, que responderam a 19 questões elaboradas pelos autores. Destes, 89 participantes foram classificados como elegíveis para a segunda etapa da pesquisa.

No gráfico 1, observa-se a distribuição por faixa etária. Dos 100 profissionais que participaram do estudo, em relação ao sexo, identificou-se uma maioria dos participantes do sexo feminino (68%). A faixa etária dos participantes ficou bem distribuída e o intervalo entre 21 e 50 anos representou 82% da amostra.

Gráfico 1 - Distribuição dos participantes por faixa etária..



Fonte: Autores.

Na pergunta do Ramo da Atividade de Trabalho muitos participantes tiveram dificuldade em responder ou identificar seus ramos nos campos sugeridos, sendo assim eles adicionaram ao questionário novos campos adicionando sua profissão em si, gerando distorções e dificultando a análise geral do resultado. As respostas obtidas seguem na tabela abaixo:

Tabela 1 - Distribuição dos participantes por ramo de atividade.

Atividade	Pessoas	Atividade	Pessoas
Administrativo	20	Hospitalar	1
Advocacia	1	Industrial	4
Agropecuário	1	Operacional	4
Arquitetura	1	Professor	1
Autônomo	14	Publicidade	1
Bancário	1	Saúde	2
Comércio	1	Serviço Público	27
Cooperação Internacional	1	Serviços	11
Design	1	Telecomunicações	1
Direito	1	Terceiro Setor - ONG	1
Educação	4	TI	1

Fonte: Autores.

Houve diversas respostas dissertativas distintas da população de amostra, porém é possível perceber que a maior destas respostas são da área de prestação de serviços. Porém levando

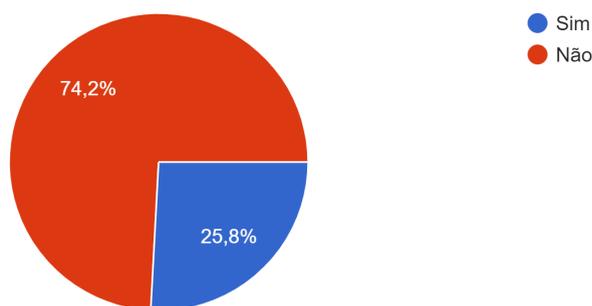
somente em consideração as que foram devidamente marcadas, nota-se que 27% da população da amostra são do serviço público, 20% da área administrativa, 11% prestam serviços e 14% são profissionais autônomos.

Referente a pergunta se houve execução das atividades de trabalho em casa (*Home Office*) entre o período de 2020 a 2021. Obteve-se 89 respostas positivas (89%) e 11 negativas (11%). Aqueles que responderam afirmativamente a esta pergunta passaram para próxima etapa do questionário, os demais o questionário foi finalizado. Com isso, a população de amostragem ficou restringida a 89 pessoas para as demais perguntas.

Quando perguntado se as pessoas tinham conhecimento sobre riscos ergonômicos de trabalho obteve-se o resultado de que 63 pessoas (70,8%), têm conhecimento sobre os riscos ergonômicos de trabalho, tendo ciência sobre seus malefícios e suas fontes causadoras de prejuízos a saúde e bem estar, que seus agentes de risco proporcionam. E 26 pessoas (29,2%) não têm conhecimento sobre este assunto.

Pela legislação e recomendações da OIT, as empresas devem instruir seus colaboradores sobre os riscos ambientais no ambiente de trabalho na modalidade *home office*, com isso capacitar e treiná-los no que se refere à ergonomia. Quando perguntados se a empresa a qual trabalham seguiu essa legislação e recomendação obteve-se o seguinte resultado:

Gráfico 2 - Recebimento de instruções ou treinamentos pela empresa sobre agentes ergonômicos.



Fonte: Autores.

74,2% das respostas foram negativas, sendo constatado que as organizações não estão treinando e capacitando seus colaboradores quanto aos riscos ambientais ergonômicos, descumprindo uma recomendação e a legislação vigente. Pode-se fazer uma analogia deste resultado com a falta de fiscalização dos órgãos trabalhistas, que poderiam fazer cumprir as leis e normatizações que se referem ao trabalho, como também o desamparo que comumente as organizações têm com a saúde e bem estar de seus trabalhadores. Santos (2020) complementa expondo que não houve tempo para a adaptação e aprendizado para este novo regime como também treinamentos uma vez que as empresas tiveram que se adaptar de forma muito rápida.

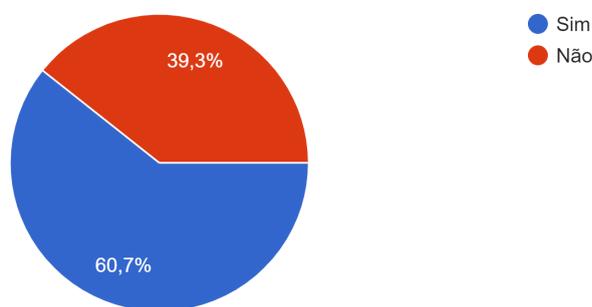
Continuando na mesma linha da pergunta anterior, foi questionado se a empresa disponibilizou alguma ajuda, sendo ela física como cadeiras, mesas, suportes de monitores, ou financeira para a adequação do ambiente residencial para realização das atividades de trabalho dela, 67 respostas, (75,3%), foram negativas e 22 (24,7%) afirmativas, nota-se assim que não houve um investimento da parte das empresas em proporcionar um conforto ergonômico a seus colaboradores, mesmo este assunto em particular ser previsto no texto da CLT em seu

artigo 75-D. Retomando a afirmação da falta de incentivo e desamparo a saúde e bem estar dos trabalhadores.

A mudança de ambiente de trabalho por conta da pandemia se deu de forma abrupta, diante disso, foi questionado se a pessoa possuía local exclusivo para realização das atividades de trabalho em seu ambiente domiciliar.

A participação do empregador na produção de um ambiente e rotina apropriados para o trabalho é essencial. Segundo MESQUITA (2020), é essencial o comprometimento de todos os envolvidos. O trabalhador, embora possa estar ciente do risco ergonômico, dificilmente contará com o conhecimento de como fazer as adaptações necessárias. O empregador, por sua vez, pode contratar um ergonomista e obter as melhores propostas, mas não será efetivo sem o comprometimento do trabalhador.

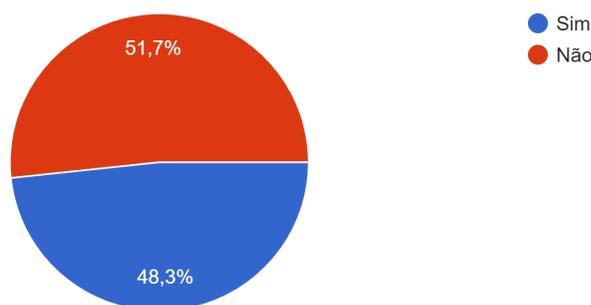
Gráfico 3 - Possui local de uso exclusivo para atividades de trabalho.



Fonte: Autores.

Ao contrário do que os autores previam, 60,7% (54) das respostas foram afirmativas para possuírem local de uso exclusivo para trabalho. Contudo, quando perguntados sobre possuir mobília confortável e ergonômica para realização da atividade o resultado se inverte como demonstra abaixo:

Gráfico 4 - Possui mobiliário confortável e ergonômico.



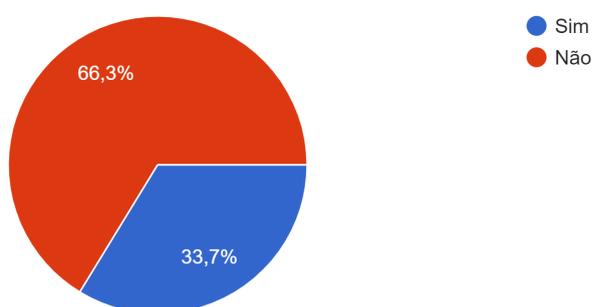
Fonte: Autores.

Observa-se que 51,7% da população de amostra não possui um mobiliário adequado para a realização das suas atividades de trabalho no ambiente domiciliar, o que remete a uma intensificação a exposição dos riscos de agente ergonômico, uma vez que estes objetos são uma das principais propostas de evitar e reduzir as patologias provenientes a estes riscos. Iida e Guimarães (2016) afirmam que um ambiente de trabalho ergonômico tem o objetivo de melhorar a eficiência da atividade desempenhada, como também assegurar a saúde e segurança do indivíduo.

Ao pensar em outro agente de risco, a claridade, foi questionado se a iluminação no ambiente em que comumente realizam suas atividades de trabalho era adequada, em sua percepção pessoal. Destaca-se que 67,4% da população de amostra considera que a iluminação utilizada no seu ambiente de trabalho é adequada para a atividade realizada, ou seja, não há desconforto aos olhos de luminosidade excessiva ou reduzida. E 32,6% (29) pessoas responderam negativamente a esta questão.

Uma problemática que os trabalhadores têm ao exercerem suas atividades na modalidade de *home office* é distinguir a sua jornada de trabalho. Com isso foi questionado a população de amostra se possuíam jornada bem definida, com horas exatas de início e término das suas atividades. Obteve-se a seguinte resposta:

Gráfico 5 - Jornada de trabalho horas exatas definidas.

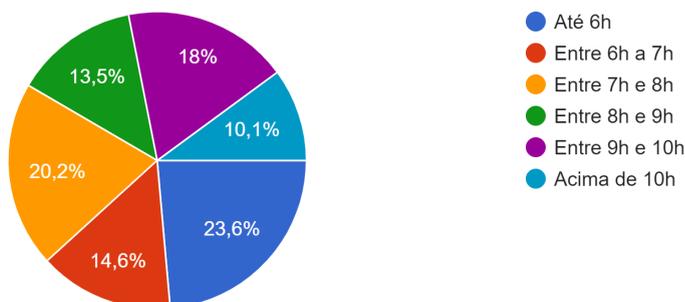


Fonte: Autores.

Nota-se que 66,3% da amostra não possuem jornada de trabalho bem definida, enquanto que apenas 33,7% conseguem estabelecer exatamente o início e término das suas horas de atividade laboral. O número elevado de pessoas que responderam de forma negativa pode ser associado a dificuldade de conciliação entre afazeres domiciliares e familiares com trabalho em *home office*. Santos (2020) concorda ao afirmar que uma das problemáticas desta modalidade é a dúvida e confusão gerada entre a jornada de trabalho, hora de descanso e hora de lazer, já que há uma fragilidade na delimitação e divisão de horários pela parte do empregado, a qual é confirmada com a visualização e resposta de e-mails ou mensagens de aplicativos a qualquer hora ou dia, mesmo que esteja em seu descanso.

Na mesma linha de pensamentos, foi questionado aos participantes quantas horas diárias de trabalho, em média, eles dedicaram ao trabalho durante este período de *home office*. Segue resultado:

Gráfico 6 - Horas diárias da jornada de trabalho.



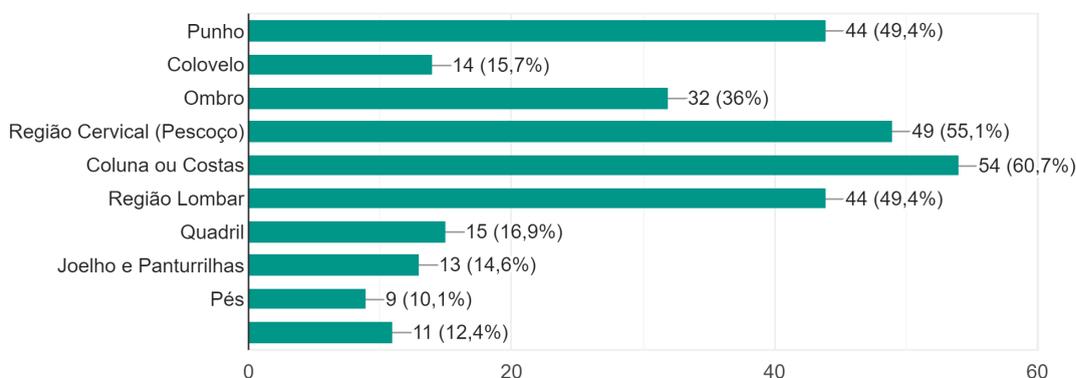
Fonte: Autores.

Observa-se que 58,4% dos participantes destinam em média um intervalo de horas de trabalho entre 6 a 8 horas. Porém 13,5% responderam que destinam em média 8 às 9 h, 18%

entre 9 a 10h e 10,1% acima de 10h diárias. Percebe-se que a demanda, quantidade e intensidade de atividades aumentou para muitos trabalhadores que experimentaram esta modalidade de trabalho, como também condiz com que Santos (2020) afirmou a respeito da falta de delimitação bem definida das horas destinadas ao emprego e ao lazer.

Um dos indicativos da falta ou ineficiência da ergonomia no ambiente de trabalho são as dores e desconfortos gerados em algumas regiões do corpo, levando isso em conta foi solicitado aos participantes apontarem partes do corpo, que durante o período de trabalho na modalidade *home office*, sentiram desconforto, incômodo ou dor. Nesta pergunta os participantes podiam marcar quantas alternativas desejassem. O resultado é demonstrado no gráfico a seguir:

Gráfico 7 - Partes do corpo que sentiram desconforto, incômodo ou dor durante a modalidade de trabalho *home office*.



Fonte: Autores.

No gráfico 7, a última linha diz respeito a alternativa com o texto “Não senti nenhum incômodo, desconforto ou dor”, porém por questões estéticas do gráfico seu texto foi suprimido. E observa-se que somente 11 pessoas, (12,4%), marcaram essa alternativa.

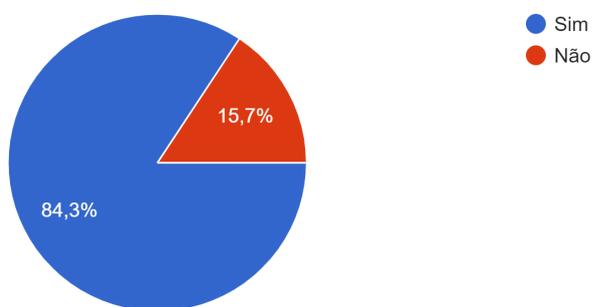
Pode-se observar a partir dos dados, que a maioria dos participantes responderam que apresentaram algum tipo de dor, incômodo ou desconforto em alguma parte do corpo durante o período de trabalho nesta modalidade. Segundo Iida e Guimarães (2016), a impressão direta do usuário pode ser mais efetiva na análise ergonômica, que o simples uso de medições objetivas e listagens, uma vez que conforto e bem estar são subjetivos e derivados de incontáveis fatores. Desta forma, o relato direto do trabalhador sobre suas impressões se faz essencial. O retorno apresentado indica a carência de suporte adequado e ergonômico ao trabalho para a população de amostra da pesquisa.

Destaca-se entre as alternativas as respostas nas costas (60,7%), pescoço (55,1%), lombar (49,4%) e punho (49,4%). As dores nestas regiões estão, frequentemente, associadas a assentos inadequados, mesas fora da altura correta e postura de trabalho. Iida e Guimarães (2016) afirmam que o local de trabalho com dimensionamento correto e ergonômico é primordial para o bom desempenho do serviço, permite também que o trabalhador realize a atividade e mantenha uma postura natural e com movimentos harmônicos, não exercendo esforços sobre a musculatura. Avancini e Ferreira (2003) complementam ao relatar que a postura inadequada é um fator que influencia na fadiga do trabalhador. Sendo necessário que o ambiente e o mobiliário sejam adequados para suavizar a força que uma determinada atividade. Castanõn et al. (2016) contribui ao afirmar que uma postura desequilibrada além da

fadiga, a longo prazo pode impactar no corpo do indivíduo com edemas, artrose, bursite ou sinovite, sobrecarga ao aparelho respiratório, afecções nas articulações e deformações na coluna vertebral.

Avancini e Ferreira (2003) destacam que a carga horária de trabalho elevada, ou seja acima do limite considerado saudável, gera fadiga ao trabalhador, devido a alterações no sistema nervoso, dores de cabeça e insônia. Neste contexto foi realizada a pergunta aos participantes se a frequência de dor de cabeça aumentou durante o período trabalhado nesta modalidade. Apenas 38,2% (34) pessoas responderam de forma negativa, e expressivos 61,8% (55) participantes responderam de forma positiva. Ainda sobre a mesma linha de pensamento, foi questionado aos participantes se, na opinião deles, seus níveis de estresse e sobrecarga emocional aumentaram durante o período em questão. Obteve-se a seguinte resposta:

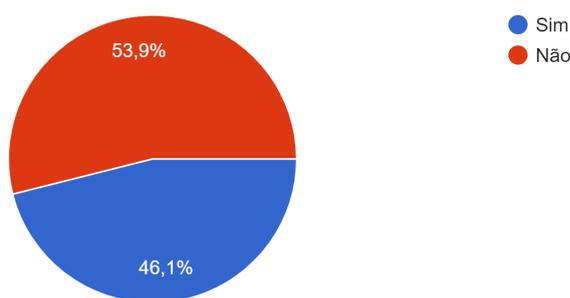
Gráfico 8 -Sobre o aumento do nível de estresse e sobrecarga emocional.



Fonte: Autores.

Surpreendentes 84,3% dos participantes responderam que sentiram uma elevação no seu nível de estresse e sobrecarga emocional durante o período de análise. Apenas 15,7% responderam de forma negativa. Complementando a pergunta anterior, foi questionada a população de amostra se houve intenção de procurar ajuda profissional de um psicólogo durante o período analisado. Obtendo o seguinte resultado:

Gráfico 9 -Sobre a intenção de procura de ajuda profissional de um psicólogo.



Fonte: Autores.

Observa-se que somente 46,1% dos participantes tiveram intenções de procurar um profissional para lidar com seus sentimentos e sobrecarga emocional decorrente ao período a qual realizaram seu exercício da profissão na modalidade *home office*. Pode-se afirmar ser uma porcentagem ainda assim baixa pela procura do acompanhamento psicológico, em relação à resposta anterior onde majoritariamente (84,3%) a amostragem confirma ter sofrido uma elevação nos seus níveis de estresse e sobrecarga emocional.

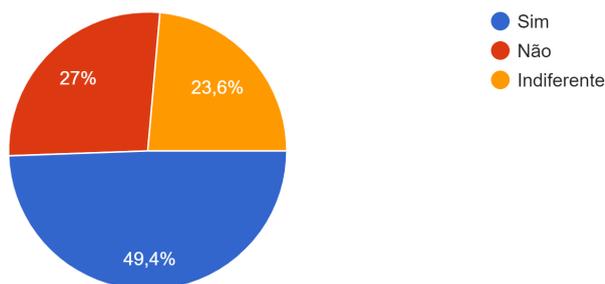
Santos (2020) expõem que as pessoas durante o período pandêmicos, isoladas em suas residências e realizando suas atividades de forma remota, devem ter atenção a sua saúde

psíquica, uma vez que podem ser envolvidas por um turbilhão de sentimentos como raiva, tristeza, angústia, irritação, ansiedade, depressão e frustrações.

Losekann e Mourão(2020) contribuem relatando que durante este período de isolamento o indivíduo pode apresentar irritabilidade devido a questões ligadas ao medo, angústia sobre a incerteza do momento que está vivendo, tristeza provinda do isolamento como também pelo adoecimento e/ou perda de pessoas queridas. Acrescenta ainda que pode-se observar em pessoas em regime de teletrabalho reações comportamentais como agitação ou letargia, aumento da ansiedade e em casos mais graves crise de pânico, conflitos interpessoais, além da perda de apetite e sono.

O convívio familiar em situação de trabalho na modalidade de *home office* também pode ser uma fonte de complicações psicossociais. Segundo Rafalski e Andrade (2014), este tipo de trabalho pode ser visto como desqualificado ou provisório e gerar estresse por parte das interações com os familiares, incomodados com mudanças de rotina da casa e interferências das relações de trabalho nas relações domésticas. Foi questionado aos participantes da pesquisa sobre se sentir satisfeito com as atividades de trabalho realizadas durante o período de modalidade *home office*. Resultado a seguir:

Gráfico 10 - Sobre a satisfação de realizar suas atividades em *home office*.

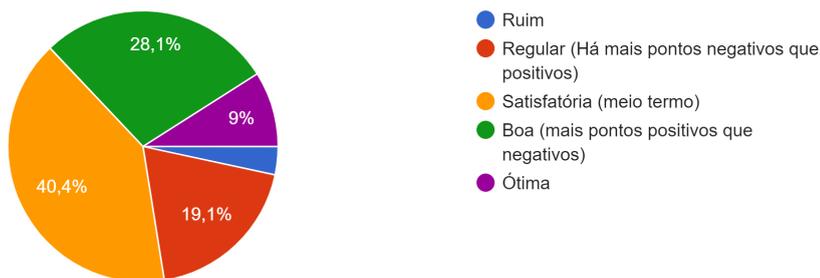


Fonte: Autores

Apesar do estresse físico e psicossocial apresentado nas outras questões, os trabalhadores apresentaram uma taxa alta (49,4%) de satisfação com o trabalho em *home office*, com apenas uma minoria (27%) se mostrando insatisfeita. Devido à circunstância da pandemia, não há como confirmar se este grau de satisfação seria o mesmo em situações normais, na qual houvesse opção de fato quanto ao regime a ser adotado.

Seguindo a linha da pergunta anterior, foi questionado aos participantes sobre como eles classificariam a sua experiência pessoal de trabalho na modalidade. Obteve-se o seguinte gráfico com as respostas:

Gráfico 11 - Classificação pessoal da experiência de trabalho na modalidade *home office*.

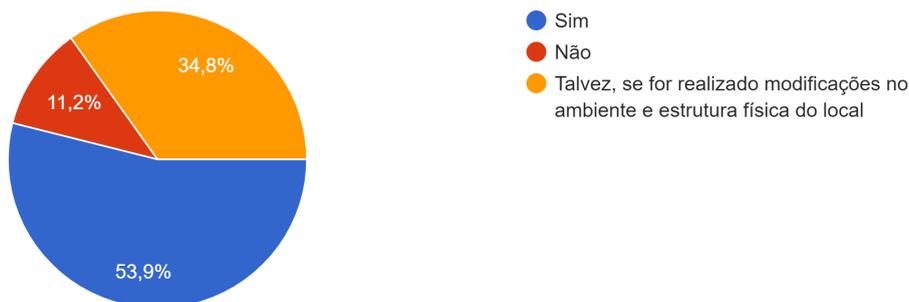


Fonte: Autores

Observa-se que sobre a classificariam da experiência pessoal em trabalho *home office*, apenas 3,4% dos participantes descreveram-na como ruim. Mesmo verificando nos gráficos 6, 8 e 10 um aumento da carga de trabalho e estresse, 68,5% dos participantes sinalizaram a experiência como boa ou satisfatória e 9% classificaram como ótima sua experiência.

Por último foi questionado as pessoas que participaram da pesquisa se elas recomendam ou continuariam trabalhando na modalidade *home office*. O gráfico a seguir mostra as respostas:

Gráfico 12- Sobre recomendação ou continuidade das atividades em *home office*.



Fonte: Autores

Apesar de todos os relatos e respostas obtidas neste questionário, grande parte dos entrevistados (53,9%) recomendariam ou continuariam trabalhando no sistema *home office*. É interessante que esta parcela de aprovação é ainda maior que a de satisfação com este regime de trabalho. Mesmo fora da situação de pandemia, estes trabalhadores prefeririam manter o regime de *home office*, o que pode indicar que seus postos/rotinas originais eram menos satisfatórios, mesmo com todos os problemas ergonômicos relatados. De acordo com a pesquisa feita por Bridi et al (2020), na Universidade Federal do Paraná (UFPR), existem outros motivos para a escolha da continuidade das atividades de *home office*, tais como diminuição do tempo gasto em deslocamentos, menos estresse no trânsito, flexibilidade de horário de trabalho e aumento das interações familiares, que podem estar relacionados com as escolhas dos participantes. Vale a pena ressaltar também, que devido ao contexto de pandemia vigente, o trabalho *home office* pode ser mais bem avaliado devido a baixa exposição ao vírus, uma vez que a pessoa realiza seu trabalho em casa sem a necessidade de se deslocar e entrar em contato com outras pessoas, evitando assim um possível contágio.

5. CONSIDERAÇÕES FINAIS

Os resultados desta pesquisa demonstram considerações relevantes para o mundo do trabalho atual. As modificações oriundas da transição do trabalho presencial para o remoto, vivenciado por profissionais de diversos setores e segmentos da economia, implementadas de forma abrupta, não planejada, causaram impactos significativos em suas rotinas laborais e familiares. Algumas condições de trabalho, em especial, chamam a atenção, dos 89 participantes somente 23 receberam instruções ou treinamentos sobre ergonomia de suas instituições de trabalho, apesar de que 63 admitiram ter ciência e conhecer tais riscos. Apenas 22 receberam algum auxílio financeiro ou mobiliário ergonômico de suas empresas para adaptação de sua residência para realização de suas atividades profissionais. Fica demonstrado assim, o descumprimento legal e desamparo por parte do empregador em instruir e garantir saúde e segurança a seus trabalhadores, nesta transição de modalidade de trabalho.

É possível analisar que do público amostrado da pesquisa, somente 11 participantes não apresentaram nenhuma dor, desconforto ou incômodo em alguma das partes do corpo determinadas no questionário. É evidente a importância de se possuir um ambiente laboral ergonômico, evitando desta forma que os trabalhadores venham a desenvolver, a médio e longo prazo, doenças osteomusculares relacionadas às condições da postura corporal.

Apesar dos pontos negativos identificados tais como carga horária de trabalho excessiva, sobrecarga emocional e falta de ambiente ergonômico e adequado para exercer sua função, o público amostrado nesta pesquisa, em sua maioria (53,9%), indicaria ou continuaria a realizar as atividades na modalidade *home office* e outras (34,8%) talvez aderissem ou indicariam se houvesse uma mudança na estrutura física em sua residência, como aquisição de mobiliários ergonômicos, espaço exclusivo para a atividade, adaptação da luz e temperatura do seu local de trabalho. Percebe-se com isso que a população amostrada vê de forma positiva esta modalidade, o que possibilita e demonstra ser o futuro da relação de emprego no Brasil.

Neste contexto, torna-se relevante, a busca contínua por um ambiente de trabalho seguro. Assim, recomenda-se estudos adicionais sobre o tema, que ampliem a análise em outros aspectos ergonômicos relacionados ao trabalho remoto, de forma a garantir a qualidade da saúde e segurança do trabalhador.

NOTAS

- 1 - Trabalho apresentado na especialização em Engenharia de Segurança do Trabalho, turma 3, UCSal - 2021.
- 2 - Alunos do curso de especialização em Engenharia de Segurança do Trabalho.
- 3 - Os questionários foram executados em caráter informal, digital e registrados, com o objetivo de obter dados não tendenciosos. Todos os entrevistados foram registrados em números, mantendo seu anonimato.

REFERÊNCIAS

ASSOCIAÇÃO BRASILEIRA DE ERGONOMIA, ABERGO. **O que é ergonomia?** Disponível em: <https://abergo.org.br/>. Acesso em 03/03/2021.

AVANCINI, Fabrício; FERREIRA, Flávio. **Ergonomia e postura no trabalho**. Rio de Janeiro: Editora Virtual Científica, 2003. ISBN: 85-89664-04-X

BRASIL. **Lei nº 12.551, de 15 de dezembro de 2011**. Diário Oficial da União, Brasília, 16 dez. 2011. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2011-2014/2011/Lei/L12551.htm. Acesso em: 24 fev. 2021.

BRASIL. **Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017**. Diário Oficial da União, Brasília, 14 jul. 2017. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/L13467.htm. Acesso em: 24 fev 2021.

BRIDI, Maria Aparecida; BOHLER, Fernanda Ribas; ZANONI, Alexandre Pilan. **O trabalho remoto/home-office no contexto da pandemia COVID-19**. Universidade Federal do Paraná (UFPR), Grupo de Estudos Trabalho e Sociedade (GETS), em parceria com a Rede de Estudos e Monitoramento Interdisciplinar da Reforma Trabalhista (REMIR), Curitiba, 2020.

CASTAÑON, José Alberto Barroso; CRUZ, Tairine Cristine Bertola; CARVALHO, Juliana Lodi; RAGONE, Guilherme Nogueira. **O Home Office e a ergonomia nas condições de trabalho e saúde de arquitetos e engenheiros**. 1º Congresso Internacional de Ergonomia Aplicada - CONAERG. Recife - Pernambuco. Anais, 2016.

MESQUITA, Driely Fernanda. **Ergonomia na era do teletrabalho: Impactos para a saúde e segurança do trabalho.** Unilavras. Artigo. 2020. Disponível em: <http://dspace.unilavras.edu.br/bitstream/123456789/535/1/Artigo%20Driely.pdf>

IIDA, Itiro; GUIMARÃES, Lia. **Ergonomia: projeto e produção.** 3. ed. São Paulo: Blucher, 2016. ISBN: 978-85-212-0933-1

LOSEKANN, Raquel Gonçalves Caldeira Brant; MOURÃO, Helena Cardoso. **Desafios do teletrabalho na pandemia COVID-19: Quando o Home vira Office.** Caderno de Administração, Maringá, v.28, Ed.Esp., jun./2020.

OIT. Organização Internacional do Trabalho. **Alternativas que podem facilitar a conciliação entre o trabalho e a família.** Série Equilíbrio entre trabalho e família; n.5, Data de publicação 1 de Dezembro de 2011 Disponível em: http://www.ilo.org/brasil/publicacoes/WCMS_229656/lang--pt/index.htm . Acesso em: 23 de fevereiro de 2021.

OIT. Organização Internacional do Trabalho. **Teletrabalho durante e após a pandemia da COVID-19 - Guia prático.** Relatório; Data de publicação 16 de Fevereiro de 2021 Disponível em: https://www.ilo.org/lisbon/publica%C3%A7%C3%B5es/WCMS_771262/lang--pt/index.htm . Acesso em: 05 de março de 2021.

LAVILLE, Antoine. Ergonomia. São Paulo: EPU: Editora da Universidade de São Paulo, 1977. ISBN: 85-12-18020-X

TASCHETTO, M.; FROEHLICH, C. **Teletrabalho sob a perspectiva dos profissionais de recursos humanos do Vale do Sinos e Paranhana no Rio Grande do Sul.** Revista de Carreiras e Pessoas, v. 9, n. 3, 2019, p. 349-375

ROCHA, Cháris Telles Martins da; AMADOR, Fernanda Spanier. **O teletrabalho: conceituação e questões para análise.** Cad. EBAPE.BR, v. 16, nº 1, Rio de Janeiro, Jan./Mar. 2018.

SANTOS, Simone Martins da Cunha. O Home Office como parte da reestruturação do trabalho no capitalismo pós-moderno. Rio de Janeiro: Universidade Candido Mendes. 2012.

SANTOS, Michel Carlos Rocha. **O Teletrabalho nos tempos da COVID-19 (CORONAVÍRUS): Ensaio sobre a importância e necessidade de proteção aos trabalhadores.** Rev. TST, São Paulo, vol. 86, no 2, abr/jun 2020 pág. 175.

RAFALSKI, Julia Carolina; DE ANDRADE, Alexsandro Luiz. **Home-Office: Aspectos Exploratórios do Trabalho a partir de Casa.** Temas em Psicologia, v. 23, n. 2, p. 431-441, 2015.