

# ERGONOMIA NA ERA DO TELETRABALHO: IMPACTOS PARA A SAÚDE E SEGURANÇA DO TRABALHO

Driely Fernanda Mesquita  
Mirelle Inácio Soares

## RESUMO

O modelo de trabalho *Home Office*, impulsionado pela pandemia da COVID-19, tornou-se o novo padrão que está em expansão devido às inúmeras vantagens que apresenta para as corporações. O objetivo deste estudo foi refletir a relação da ergonomia com o *Home Office* e propor medidas para garantir que a integridade física e mental dos trabalhadores acerca de uma nova abordagem por parte dos profissionais de Saúde e Segurança do Trabalho que usualmente priorizam seus trabalhos de melhorias nas indústrias e grandes meios de produção. Trata-se de um ensaio reflexivo em que foram realizadas pesquisas na literatura científica, debatendo com a vivência e experiência no local de trabalho. Nesse contexto, com o aumento da população trabalhando em seus lares, a tendência é que o número de portadores de patologias relacionadas ao trabalho também aumente, justificando, portanto, a necessidade de intervenção por parte dos profissionais da Engenharia e Segurança do Trabalho.

**Palavras-chave:** Engenharia Humana. Saúde do Trabalhador. Condições de trabalho. Doenças Profissionais. Estratégias.

## 1. INTRODUÇÃO

Com a modernização da sociedade e a urbanização, o setor de serviços vem se expandindo constantemente. Isso faz com que se criem novas necessidades, tanto na população quanto no mercado, já que muitas das novas funções são geradas pelo avanço da tecnologia. Por sua vez, com o advento da informatização, está sendo cada vez mais possível e simples trabalhar remotamente. Todavia, isso significa que cabe ao trabalhador definir a estrutura do seu local de trabalho, que é, na maioria das vezes, seu próprio domicílio.

Nesse contexto, a empresa não tem controle de quanto tempo o funcionário passa sentado e na mesma posição, se sua postura está adequada, se a iluminação está suficiente, bem como permanece seu estado emocional. Diante disso, estratégias precisam ser adotadas para

que a saúde e a segurança dos trabalhadores sejam preservadas, independente do ambiente laboral.

Com o atual estado de calamidade pública que a comunidade global está vivendo, tanto o exercício das atividades laborais quanto as condições de trabalho apresentam como fontes potenciais de exposição ao vírus. Dessa forma, o ambiente laboral é território de disseminação da doença, sendo fundamental compreender, portanto, de que maneira as atividades e condições de trabalho podem contribuir para a disseminação e, sobretudo, para o estabelecimento de estratégias para o enfrentamento da pandemia (FILHO et al, 2020).

Acerca da relevância desse assunto, a COVID-19 e as medidas decorrentes de distanciamento social ocasionaram a necessidade de adaptação imediata das relações de trabalho. O *Home Office* foi a solução adotada por uma parte da força de trabalho e expressou desafios significativos, principalmente para empresas que contavam com o controle presencial de frequência como pilar das relações trabalhistas (LOSEKANN; MOURÃO, 2020).

O *Home Office* teve seu início há mais de 50 anos, trazendo mudanças na forma em que o trabalho é executado, em que os trabalhadores executam suas atividades em seus próprios lares, porém mantendo o vínculo empregatício com a organização. No Brasil, seu início ocorreu nas empresas privadas e vem sendo praticado no setor público nos últimos 10 anos (HAUBRICH; FROEHLICH, 2020).

A sociedade ainda está em processo de aprendizagem para lidar com todas as mudanças provocadas pela pandemia. Trabalhadores buscam a adaptação em mínimo de tempo para realizar um teletrabalho em um espaço que não foi corretamente estruturado e planejado. Cabe, então, adotar medidas para tornar esse novo ambiente de trabalho o mais seguro possível. Nessa direção, destaca-se uma premissa muito séria em relação ao teletrabalho conhecida como ergonomia, uma vez que seu foco é a relação entre homem e trabalho e como torná-la mais eficiente e segura possível.

A ergonomia, considerada um risco ocupacional, deve assegurar, por meio de uma abordagem sistêmica e interdisciplinar, as melhores condições de produtividade, qualidade, segurança e da preservação da saúde e do bem-estar do indivíduo. Para isso, a ergonomia precisa levar em consideração não apenas as evoluções constantes que ocorrem no mundo do trabalho, mas também as alterações no perfil sociodemográfico e epidemiológico dos trabalhadores e suas consequências (HYEDA; COSTA, 2017).

Diante desses apontamentos, faz-se de suma importância que o trabalhador possua conhecimentos sobre ergonomia e como a luz ambiente, ruídos, fluxo de ar, temperatura, entre outros fatores, podem afetar sua capacidade de trabalho e seu conforto durante o mesmo. Esse

protagonismo acerca de suas condições de trabalho deve ser conquistado por meio de uma ação conjunta entre profissionais de Saúde e Segurança do Trabalho, em associação com as organizações e demais profissionais responsáveis, devido à natureza multidisciplinar dos aspectos ergonômicos. Desse modo, o objetivo deste estudo foi refletir a relação da ergonomia com o *Home Office* e propor medidas para garantir que a integridade física e mental dos trabalhadores acerca de uma nova abordagem por parte dos profissionais de Saúde e Segurança do Trabalho que usualmente priorizam seus trabalhos de melhorias nas indústrias e grandes meios de produção.

## 2. FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA

### 2.1 Conceituando Ergonomia

De acordo com a Associação Brasileira de Ergonomia (ABERGO), ergonomia 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 e o bem-estar humano e o desempenho global do sistema. Vista como o estudo da adaptação do trabalho ao ser humano, a ergonomia admite uma interpretação do trabalho bastante ampla, abrangendo não apenas os trabalhos executados com máquinas e equipamentos, utilizados para transformar os materiais, mas também todas as situações em que ocorre o relacionamento entre o ser humano e uma atividade produtiva de bens ou serviços (IIDA; BUARQUE, 2018).

A palavra Ergonomia deriva do grego *Ergon* (trabalho) e *nomos* (normas, regras, leis), sendo, portanto, uma ciência que aborda de forma sistêmica todos os aspectos da atividade humana. Para darem conta da amplitude dessa dimensão e poderem intervir nas atividades do trabalho, os ergonomistas precisam desenvolver uma abordagem holística com uma atuação bem diversificada, devendo atuar nas fases de planejamento e projeto, antes do trabalho ser realizado; no monitoramento, avaliação, correção e controle das tarefas, postos de trabalho, produtos, ambientes e sistemas, a fim de torna-los compatíveis com as necessidades pessoais dos indivíduos; e em análises posteriores para identificar as consequências do trabalho. Tudo isso é necessário para que o trabalho possa atingir os resultados desejados (ABERGO, 1999).

Dentro da disciplina, segundo a *International Ergonomics Association* (IEA), há três áreas principais de especialização que representam competências em características humanas específicas, dentre elas, ergonomia física que relaciona-se a postura no trabalho, manuseio de

materiais, movimentos repetitivos, distúrbios osteomusculares relacionados ao trabalho, projeto de posto de trabalho, segurança e saúde; a ergonomia cognitiva que refere-se aos processos mentais, ou seja, a carga mental de trabalho, tomada de decisão, desempenho especializado, interação homem computador, stress e treinamento conforme esses se relacionem a projetos envolvendo seres humanos e sistemas.

E, por último, a ergonomia organizacional que concerne à otimização dos sistemas sócio-técnicos, incluindo suas estruturas organizacionais, políticas e de processos. Aplica-se em comunicações, gerenciamento de recursos de tripulações (CRM - domínio aeronáutico), projeto de trabalho, organização temporal do trabalho, trabalho em grupo, projeto participativo, novos paradigmas do trabalho, trabalho cooperativo, cultura organizacional, organizações em rede, teletrabalho e gestão da qualidade (IEA, 2020).

As ações da ergonomia, de acordo com a ocasião em que são feitas, podem ser classificadas em concepção durante o projeto, correção de situações reais para resolver problemas, conscientização, capacitação dos trabalhadores para a identificação e correção dos problemas e a participação envolvendo o próprio usuário do sistema na solução de problemas ergonômicos (WISNER, 1987).

Nesse contexto, reflete-se que a aplicação da ergonomia é essencial para a produção de insumos mais competitivos e para a otimização da produtividade da organização, já que estuda os diversos fatores que influem no desempenho do sistema produtivo. Ressalta-se que a ergonomia procura minimizar as consequências nocivas sobre o trabalhador, bem como reduzir a fadiga, estresse, erros e acidentes, possibilitando assim a manutenção da saúde, segurança e satisfação dos colaboradores durante a sua interação com o sistema produtivo.

Destarte, a ergonomia expandiu-se horizontalmente, abrangendo quase todos os tipos de atividades humanas. Atualmente, essa expansão ocorre principalmente no setor de serviços (saúde, educação, transporte, atividades domésticas, lazer e outros) e na análise de certas minorias como idosos, obesos e pessoas com deficiência. Uma importante mudança qualitativa na natureza do trabalho humano ocorreu nas últimas décadas, já que antes o trabalho exigia muito esforço físico repetitivo e hoje depende principalmente dos aspectos cognitivos, ou seja, da percepção, processamento de informação e tomada de decisões, necessitando de uma nova abordagem por parte dos ergonomistas (IIDA, BUARQUE, 2018).

Diante dessa premissa, cogita-se que a base de conhecimentos em ergonomia já é ampla o suficiente para suprir diversas soluções que beneficiariam os trabalhadores, mas isso não parece ocorrer muitas vezes. Possivelmente, há uma falha na disseminação desses dados, necessitando que os conhecimentos sejam difundidos para que de fato sejam aplicados. Quando

a alta gestão não possui os conhecimentos básicos de ergonomia, não é possível tomar decisões estratégicas que considerem adequadamente essas características para resolver problemas e suas potenciais consequências. Ou ainda, pode ocorrer também uma certa dificuldade de aplicar na prática essas informações.

Por conseguinte, a ergonomia participativa tem como dever a promoção e a propagação de valores fundamentados em autoconhecimento e autocuidado à saúde, possibilitando que as pessoas identifiquem situações de risco, sejam elas relacionadas ou não ao trabalho, assim como identificar as melhores soluções para tais problemas. Assim, a ergonomia participativa precisa exercer seu papel no cuidado à saúde integral do trabalhador, permitindo e incentivando o envolvimento e a capacitação dos próprios indivíduos na solução de problemas ergonômicos e organizacionais, como também deve promover hábitos e atitudes saudáveis no trabalho (HYEDA; COSTA, 2017).

## **2.2 Distúrbios Ocupacionais: Lesões por Esforços Repetitivos (LER) e Distúrbios Osteomusculares relacionados ao Trabalho (DORT)**

Pela óptica da ergonomia, saúde pode ser definida como um equilíbrio entre o bem-estar físico, mental e social ao decorrer da vida. Sua construção é feita dinamicamente conforme as interações com os ambientes material, social e econômico. O trabalho, como parte dessas interações, é um importante aspecto a ser analisando quando se fala em saúde, já que pode ser um grande gerador de danos à mesma (FALZON, 2016).

As Lesões por Esforços Repetitivos (LER) e Distúrbios Osteomusculares relacionados ao Trabalho (DORT) podem ser caracterizados pela ocorrência de vários sintomas associados à dor e entidades nosológicas que podem ser identificadas ou não. A identificação de tais entidades que validaria os sintomas somáticos por meio de exames clínicos, tem sido problemática. O adoecimento, nesse sentido, é causado pelo uso excessivo de determinados grupamentos musculares devido ao trabalho repetitivo em postura inadequada (BRASIL, 2003; MORAES; BASTOS, 2017).

Nessa direção, faz-se uma reflexão que as disfunções musculoesqueléticas têm apresentado relação com fatores de risco individuais e biomecânicos presentes no ambiente de trabalho, sendo desenvolvidas lentamente, de forma gradual. Elas apresentam um curso crônico e frequentemente permanecem sem tratamento, podendo evoluir para uma perda de função, visto que a dor causada por esses distúrbios e a perda de função podem persistir durante anos e, em alguns casos, tornarem-se intratáveis.

A complexidade das LER/DORT decorre do fato de ser um fenômeno multifatorial (fatores biomecânicos, organizacionais e psicossociais) e multidimensional (dimensão individual, grupal e social) (MORAES; BASTOS, 2017). Isso explica, em parte, porque não se tem resolvido o problema dos distúrbios osteomusculares no trabalho, principalmente num contexto de precariedade das intervenções e poucos investimentos em prevenção (WELLS, 2009).

Desse modo, as LER/DORT vêm aumentando significativamente entre os trabalhadores, em todo o mundo, apesar de ser um grupo de doenças associado ao uso de novas tecnologias, sua origem não é recente. Relatos de Ramazzini no século XVIII já apontavam os efeitos maléficos que uma vida sedentária, esforços repetitivos e pressão psicológica podem ter na saúde (FROTA; FILGUEIRAS; XIMENES, 2008).

Assim, distúrbios como síndrome do túnel do carpo, tendinite em diversos locais do corpo, dores nas costas, no pescoço, entre outros, são considerados uma das principais causas para incapacidade dentro do espaço de trabalho moderno, acometendo principalmente os membros superiores e causando dor crônica e incapacidade. Muitas dessas complicações podem ser causadas por um local/estação de trabalho impróprio ou uso impróprio dos mesmos (AL-NAKHLI; BAKHEET, 2020).

Além da incapacidade para o trabalho e efeitos na maioria das atividades cotidianas, as LER/DORT possuem aspectos subjetivos, podendo inferir nos pacientes intenso sofrimento físico e psíquico. É comum que os trabalhadores ignorem o surgimento dos primeiros sintomas, uma vez que a negação é uma forma de resistência, não-intencional, uma reação defensiva, de acordo com suas crenças e valores. Com isso, lidar com a dor é comum que os trabalhadores acometidos por DORT apresentem traços de depressão, ou seja, o sofrimento físico gerado pela lesão, o colaborador deve enfrentar uma carga emocional significativa, que se reflete diretamente em sua condição de saúde; o que, por sua vez, reflete nos índices de registros da doença, que tendem a ser subnotificados (FROTA; FILGUEIRAS; XIMENES, 2008).

No sentido inverso, os sintomas psicossociais também podem estar relacionados na origem/presença de distúrbios osteomusculares e influenciar em sua severidade. Geralmente, as organizações levam em consideração apenas os agentes físicos, químicos e biológicos quando estão sendo tomadas medidas preventivas e de segurança laboral. Os fatores de risco psicossociais acabam ignorados e pouco compreendidos, pelo motivo de não serem facilmente quantificados ou identificados objetivamente como os riscos ambientais (FREITAS-SWERTS; ROBAZZI, 2014).

Fatores como a obesidade, sedentarismo e o tabagismo, apresentam relação de causalidade e/ou agravamento das doenças osteomusculares. Portanto, sua prevenção não depende apenas das intervenções ergonômicas no ambiente de trabalho, mas também do cuidado integral dos riscos para a saúde, estejam eles relacionados ou não à sua atuação profissional. Esses cuidados tem o potencial de reduzir o impacto das doenças osteomusculares, mentais e cardiovasculares, ligadas ou não ao trabalho, contribuindo assim nos resultados das ações ergonômicas de segurança e saúde ocupacional (HYEDA; COSTA, 2017).

Nessa direção, coaduna-se que é importante que o colaborador possua uma participação ativa durante seu processo de recuperação; logo cabe aos profissionais responsáveis orientar e informar o mesmo sobre sua condição e contexto. Essa troca de informações também torna possível discutir as repercussões das LER/DORT no cotidiano familiar e social do paciente e a reavaliação da doença, seus agentes causadores e seus efeitos, promovendo diminuição na ansiedade, angústia e depressão no cotidiano dessas pessoas (CHIAVEGATO FILHO; PEREIRA JÚNIOR, 2004). Conforme o surgimento dos resultados do tratamento, aumenta-se gradativamente a capacidade laboral, possibilitando assim seu retorno ao trabalho.

### **2.3 Teletrabalho/*Home Office***

A Organização Internacional do Trabalho (OIT) refere que o teletrabalho é qualquer atividade realizada em um lugar onde, longe dos escritórios ou oficinas centrais, o trabalhador não mantém contato pessoal com seus colegas, mas pode comunicar-se com eles por meio das tecnologias de informação. O artigo 75-B do texto da reforma trabalhista mencionado na Lei N. 13.467, de 13 de julho de 2017, dispõe sobre a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) que faz a utilização do termo teletrabalho para definir o *Home Office* como “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).

Diante disso, teletrabalho é um novo modo de organização e gestão do trabalho, que tem o potencial de contribuir consideravelmente para a melhoria da qualidade de vida, com ampliação das práticas de trabalho sustentáveis e igualdade de participação por parte dos cidadãos de todos os níveis. Tal atividade apresenta como componente chave da sociedade da informação, podendo afetar e beneficiar a um vasto conjunto de atividades econômicas, incluindo grandes organizações, pequenas e médias empresas, microempresas e autônomos, como também a operação e prestação de serviços públicos (ESTRADA, 2014).

Assim, em um contrato de trabalho *Home Office*, deve-se considerar: remuneração, devendo ser a mesma tanto para trabalhadores remoto ou presencial; horário de trabalho, que pode ser flexível ou fixo, facilitando o contato com a organização; oferta de material pelo empregador; instalações e manutenções necessárias para a realização do trabalho. Quando não há contrato de trabalho prévio, é possível uma maior negociação a respeito dos termos, já que a legislação brasileira somente permite a alteração de itens de um contrato de trabalho já assinado desde que seja em benefício do colaborador (HAUBRICH; FROEHLICH, 2020).

O *Home Office* pode ser iniciado a qualquer momento, devendo destacar que o empregado precisa assinar um termo de responsabilidade sobre cuidados pertinentes de ergonomia e conforto no trabalho, uma vez que ele será fora das dependências da empresa. O contrato de trabalho do profissional de *Home Office* e o do profissional que atua na empresa permanecem o mesmo, porém, visando as condições especiais de trabalho, é prudente incluir cláusulas específicas no contrato (BRIK; BRIK, 2013).

Diante disso, outros cuidados devem ser levados em consideração a respeito da regulamentação do *Home Office*, tais como, registros de acidentes do trabalho, licenças médicas e auxílios maternidades, férias e jornada de trabalho que podem se tornar difíceis de analisar com a flexibilização de jornada e local de labor (ROCHA; AMADOR, 2018). Nesse contexto, a presença do funcionário na empresa para realização de determinadas tarefas não descaracteriza o *Home Office*, não podendo haver qualquer tipo de abstenção dos direitos do trabalhador pelo fato dele efetuar suas funções fora das instalações da empresa (BRASIL, 2017; HAUBRICH; FROEHLICH, 2020).

Assim, destacam-se algumas características ligadas ao *Home Office*, tais como: melhoria da qualidade do trabalho, melhoria da vida dos colaboradores, horário de trabalho flexível, maior segurança para os colaboradores, melhorias ambientais referentes à redução da circulação de pessoas pelas cidades evitando aglomerações, dentre outras (LUNA, 2014). Contudo, outros pontos importantes devem ser observados para ter uma boa produtividade na estruturação do *Home Office* em períodos de isolamento social, como: planejamento dos horários; quais meios de comunicação serão utilizados para contato com a empresa e/ou clientes; definição de pontos de controle, utilizando indicadores de resultados; utilização de indicadores de tendência relacionados ao que precisa ser feito hoje para chegar a um determinado resultado amanhã; estabelecimento dos entregáveis do trabalho, deixando o que se espera do trabalho transparente, entre outros (ENDEAVOR, 2020).

Deve-se apontar que o *Home Office* oferece a significativa oportunidade de manutenção das ocupações para uma parcela da população mundial. Além, é claro, de oferecer proteção

contra o vírus Coronavírus (Sars-cov2), já que reduz o contato social e, conseqüentemente, o contágio, atenuando assim a curva de infectados com o objetivo de evitar o colapso do sistema de saúde. Por outro lado, a intensificação do teletrabalho durante a pandemia da COVID-19 vem acompanhada de grandes dificuldades e desafios, tanto para as empresas quanto para os trabalhadores e familiares (LOSEKANN; MOURÃO, 2020).

Portanto, esses apontamentos ocasionam reflexões às horas trabalhadas que podem se tornar difíceis de controlar, sendo preciso habilidade para conseguir separar profissional e pessoal, já que se vive onde se trabalha, ficando mais complicado empregar limites, entre outras adversidades que devem ser observadas e trabalhadas para evitar que o estresse e outros acometimentos ocorram nesse período, destacando-se que o *Home Office* ainda é um tema emergente, que ainda necessita de novos estudos acerca de suas particularidades.

### 3 AÇÕES DE SAÚDE E SEGURANÇA DO TRABALHO

Muitas das vezes a ergonomia e suas contribuições são vistas como uma espécie de recorte da realidade do trabalho, onde um “especialista” teria o papel de atestar a adequabilidade de determinada situação de trabalho (FALZON, 2016). Essa limitação imposta à ergonomia, como se ela se resumisse em apenas analisar as situações sob a ótica da legislação brasileira, não traz aspectos importantes para uma mudança eficaz do trabalho e a sua devida adequação.

O ergonomista, para uma atuação eficiente e que apresente resultados duradouros, deve atuar em conjunto com os demais profissionais envolvidos na organização, como engenheiros, gerentes, supervisores, médicos, enfermeiros, entre outros, para que as questões do trabalho sejam consideradas em todas as fases do desenvolvimento produtivo, desde os processos de concepção e desenvolvimento do projeto, continuando durante os processos de gestão. Nessa direção, é limitado o número de pesquisas ergonômicas quando se trata de ambientes de trabalho como o *Home Office*, visto que por se tratar de residências, muitas vezes, o *design* é priorizado ao invés das condições adequadas, o que resulta em ambientes agradáveis, mas ergonomicamente incorretos.

Assim, no contexto do cenário atual de calamidade pública, em que as interações sociais foram interrompidas, visando o distanciamento social, a fim de diminuir a chance da exposição a COVID-19, o ambiente laboral passou a ser o *Home Office*. No entanto, grande parte das residências não possui as condições adequadas para acomodar ambientes de trabalho, seja por falta de espaço, mobiliário inapropriado ou mesmo pela multiplicidade de funções em um mesmo ambiente.

Por se tratar de um ambiente fora das instalações da empresa, a dificuldade de se intervir nas atividades em *Home Office* é maior. Os agentes de Saúde e Segurança do Trabalho (SST) necessitam se adaptar às novas condições e utilizar sua criatividade para propor ações eficazes e viáveis tanto para o empregado quanto para o empregador. Afinal, não estar no ambiente da empresa não significa que os impactos do trabalho deixam de existir. E realizar as atividades laborais em sua casa não exime a necessidade de condições seguras e saudáveis de trabalho.

É necessário aplicar os conceitos de ergonomia, seja com a empresa fornecendo os meios para a intervenção e implementação ou treinando seus funcionários para que eles mesmos possam identificar os riscos e exercer as melhorias. Nessa direção, diversas estratégias podem ser utilizadas sem que seja necessária a presença física dos envolvidos, respeitando assim, as diretrizes impostas em tempos da COVID-19, tais como: treinamentos sobre ergonomia como a luz ambiente, ruídos, fluxo de ar e temperatura que podem afetar o rendimento durante o trabalho e seu conforto durante o mesmo; consultorias individuais ou em grupo para esclarecimentos sobre o assunto; ginástica laboral por vídeo; checklist sobre as condições de organização e higiene do espaço onde irá trabalhar; sessões de caráter terapêutico para averiguar as condições psicossociais impactadas pelo isolamento, entre outras.

Durante a organização de um espaço de trabalho adequado no domicílio, o profissional deve dar preferência para locais arejados, preferencialmente evitando o quarto, e com iluminação natural, optando por iluminação LED quando não for possível; procurar manter os horários de rotina adotados na empresa; utilizar cadeira com selo da Associação Brasileira de Normas Técnicas (ABNT) para postura correta e evitar trabalhar deitado em sofás ou outro lugar. Outra forma seria disponibilizar na mesa todo o material de trabalho, de forma que possam ser guardados facilmente ao final do expediente (REIS et al., 2020).

Ressalta-se que a região mais acometida por dores musculoesqueléticas relacionadas ao trabalho é a lombar, devido à natureza das estações de trabalho. Porém, tem-se verificado que as queixas referentes à dores nas regiões de ombro e pescoço estão tornando muito frequentes. Como forma de controle, um dos mecanismos mais frequentemente utilizados são os programas de exercícios físicos conduzidos em ambiente laboral, a fim de aumentar a força muscular e melhorar a flexibilidade ou o condicionamento cardiovascular. Essas atitudes apresentam o potencial de promover a melhora da saúde, da capacidade para o trabalho e da qualidade de vida dos trabalhadores (COURY; MOREIRA; DIAS, 2009).

Diante disso, cabe enfatizar que a ginástica laboral é uma das mais comuns e usuais entre as atividades de prevenção e compensação consideradas com o objetivo de combater distúrbios físicos e emocionais nas empresas, promovendo a prevenção das doenças que o

trabalho repetitivo e monótono pode causar e que podem induzir acidentes de trabalho e baixa produtividade. Para que consiga atingir tais objetivos deve ser bem planejada e variada, já que consiste em uma parada ativa na jornada de trabalho e que, isoladamente, a ginástica laboral pode apresentar benefícios; entretanto, esses são maiores e melhores quando essa atividade acontece em conjunto com outras de promoção à saúde dos colaboradores (FREITAS-SWERTS; ROBAZZI, 2014).

Refletindo essas premissas, há certas características que os programas de ginástica laboral devem conter para se tornarem de fato eficazes no tratamento de dores osteomusculares. Ao contrário, se tornam apenas pausas para relaxamento durante a jornada de trabalho, o que, por sua vez, também pode ser um objetivo válido. Outro fator importante a ser observado é a supervisão durante os treinos, sendo necessária a presença de um profissional para assegurar o bom andamento dos exercícios, visto que realizar as atividades sozinho pode agravar ainda mais as lesões por falta de conhecimento técnico.

Todas essas variáveis apenas reforçam que essas ou quaisquer outras medidas de controle necessitam de um acompanhamento por parte dos profissionais de Saúde e Segurança do Trabalho para serem bem-sucedidas. Além disso, deixa evidente que a ergonomia é realmente multidisciplinar e deve ser tratada como tal, exigindo o comprometimento de todos os envolvidos. Não é possível que um engenheiro de segurança do trabalho ou até mesmo um ergonomista proponha intervenções sem a colaboração dos próprios trabalhadores, sendo imprescindível o apoio dos seus gestores, dos médicos responsáveis pelos diagnósticos e acompanhamentos, dos profissionais de fisioterapia e psicologia responsáveis pelos tratamentos.

Assim, em um momento de incertezas, é fundamental uma adaptação e adoção de novos métodos e soluções. O *Home Office* que costumava ser desvalorizado, agora tornou-se prioridade. Nesse contexto, continuar a desconsiderar a realidade dessa modalidade de trabalho pode acarretar danos irreversíveis à saúde dos trabalhadores, sendo necessário o desenvolvimento de pesquisas na área, o que prova que a criatividade e a colaboração são as melhores ferramentas no momento, podendo, potencialmente, ser o novo foco de atuação de diversos profissionais de Engenharia de Segurança do Trabalho.

#### **4 CONSIDERAÇÕES FINAIS**

Por meio das reflexões realizadas, é notório enfatizar que o *Home Office* apresenta diversas vantagens, porém, apresenta também alguns inconvenientes, visto que é um regime de

trabalho que não se adapta a qualquer trabalhador e empregador. Desse modo, o teletrabalhador deve ser organizado, motivado e responsável pela gestão do seu tempo e espaço; o gestor deve possuir uma postura de confiança, ter um relacionamento empático e aberto a comunicação.

Com a pandemia da COVID-19, incertezas e inseguranças não devem ser menosprezadas. As consequências para os trabalhadores que subitamente se encontram em teletrabalho, sem um acompanhamento próprio, podem ser desastrosa e irreversível. Assim, estratégias específicas, em conjunto com as organizações e seus trabalhadores, são fundamentais para que haja os melhores e mais vantajosos resultados possíveis.

Cabe ressaltar que os trabalhadores necessitam de apoio e orientação, já que são os atuais responsáveis pelo *layout* e adequação dos seus espaços de trabalho. Nessa direção, os profissionais de Saúde e Segurança do Trabalho, sejam eles especialistas em ergonomia ou não, devem atuar diretamente nas empresas adotando o teletrabalho, de forma a criar a melhor estratégia para seus funcionários.

Por conseguinte, faz-se de suma importância a atuação dos profissionais de Saúde e Segurança no Trabalho, a fim de realizar capacitações e treinamentos, como também acompanhar e monitorar periodicamente os colaboradores que estão em *Home Office*, para que se possa obter a garantia que os objetivos estão sendo alcançados e esclarecer eventuais dúvidas, conforme forem surgindo.

## REFERÊNCIAS

ASSOCIAÇÃO BRASILEIRA DE ERGONOMIA (ABERGO). **O que é ergonomia**. 1999. Disponível em: [http://www.abergo.org.br/internas.php?pg=o\\_que\\_e\\_ergonomia](http://www.abergo.org.br/internas.php?pg=o_que_e_ergonomia). Acesso em: 10 out. 2019.

AL-NAKHLI, H. H.; BAKHEET, H. G. The Impact of Improper Body Posture on Office Workers' Health. **International Journal of Innovative Research in Medical Science**, [S. l.], v. 5, n. 05, p. 147-151, 2020. Disponível em: <https://ijirms.in/index.php/ijirms/article/view/873>. Acesso em: 25 set. 2020.

BRASIL. Lei N. 13.467, de 13 de julho de 2017. **Dispõe sobre Consolidação das Leis do Trabalho (CLT)**. Disponível em: <https://www.normaslegais.com.br/legislacao/Lei-13467-2017.htm>. Acesso em: 16 out. 2020.

BRASIL. Ministério da Previdência Social. INSTRUÇÃO NORMATIVA Nº 98, DE 5 DE DEZEMBRO DE 2003. **Aprova Norma Técnica sobre LER/DORT**. Disponível em: <https://pesquisa.in.gov.br/imprensa/servlet/INPDFViewer?jornal=1&pagina=68&data=10/12/2003&captchafield=firstAccess>. Acesso em: 28 out. 2020

BRIK, M. S.; BRIK, A. **Trabalho portátil**: Produtividade, economia e qualidade de vida no home office das empresas. Curitiba: Edição do autor, 2013.

CHIAVEGATO FILHO, L. G.; PEREIRA JÚNIOR, A. LER/DORT: multifatorialidade etiológica e modelos explicativos. **Interface (Botucatu)**, v. 8, n. 14, p. 149-162, fev. 2004. Disponível em: [http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1414-32832004000100009&lng=en&nrm=iso](http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1414-32832004000100009&lng=en&nrm=iso). Acesso em: 29 out. 2020.

COURY, H. J. C. G.; MOREIRA, R. F. C.; DIAS, N. B. Efetividade do exercício físico em ambiente ocupacional para controle da dor cervical, lombar e do ombro: uma revisão sistemática. **Rev. bras. fisioter.**, v. 13, n. 6, p. 461-479, dez. 2009. Disponível em: <https://www.scielo.br/pdf/rbfis/v13n6/02.pdf>. Acessado em: 19 out. 2020.

ENDEAVOR. **Trabalho Remoto**: boas práticas para gerir seu time durante o período de isolamento. 2020. Disponível em: <https://endeavor.org.br/pessoas/trabalho-remoto-boaspraticas/>. Acesso em: 21 out. 2020.

ESTRADA, M. M. P. **Teletrabalho & Direito**: o trabalho a distância e sua análise jurídica em face aos avanços tecnológicos. Curitiba: Juruá, 2014.

FALZON, P. **Ergonomia construtiva**. 1. Ed. Blucher, São Paulo, 2016. 344 p.

FIHO, J. J. et al. A saúde do trabalhador e o enfrentamento da COVID-19. **Rev. bras. saúde ocup.**, v.45, e14, 2020. Disponível em: [http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0303-76572020000100100&lng=en&nrm=iso](http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0303-76572020000100100&lng=en&nrm=iso). Acesso em: 15 out. 2020.

FREITAS-SWERTS, F. C. T.; ROBAZZI, M. L. C. C. The effects of compensatory workplace exercises to reduce work-related stress and musculoskeletal pain. **Rev. Latino-Am. Enfermagem**, v. 22, n. 4, p. 629-636, ago. 2014. Disponível em: [http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0104-11692014000400629&lng=en&nrm=iso](http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0104-11692014000400629&lng=en&nrm=iso). Acesso em: 20 out. 2020.

FROTA, M. A.; FILGUEIRAS, M. C.; XIMENES, L. B. Percepção de servidores municipais frente ao diagnóstico de distúrbio osteomuscular relacionado ao trabalho. **Fisioter. Pesqui.**, v. 15, n. 4, p. 345-348, dez. 2008. Disponível em: [http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1809-29502008000400005&lng=en&nrm=iso](http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1809-29502008000400005&lng=en&nrm=iso). Acesso em: 20 out. 2020.

HAUBRICH, D. B.; FROEHLICH, C. Benefícios e Desafios do Home Office em Empresas de Tecnologia da Informação. **Revista Gestão & Conexões**, [S. l.], v. 9, n. 1, p. 167-184, 2020. Disponível em: <https://periodicos.ufes.br/ppgadm/article/view/27901>. Acesso em: 01 nov. 2020.

HYEDA, A.; COSTA, E. S. M. C. A relação entre a ergonomia e as doenças crônicas não transmissíveis e seus fatores de risco. **Revista Brasileira de Medicina do Trabalho**, v. 15, n. 2, 2017. Disponível em: <https://cdn.publisher.gn1.link/rbmt.org.br/pdf/v15n2a08.pdf>. Acesso em: 25 out. 2020.

IIDA, I.; BUARQUE, L. **Ergonomia: projeto e produção**. 3. ed São Paulo: Blucher, 2018.

INTERNATIONAL ERGONOMICS ASSOCIATION (IEA). **Human Factors/Ergonomics (HF/E)**. 2020. Disponível em: <https://iea.cc/what-is-ergonomics/>. Acesso em: 01 nov. 2020.

LOSEKANN, R. G. C. B.; MOURÃO, H. C. Desafios do teletrabalho na pandemia covid-19: quando o home vira office. **Caderno de Administração**, v. 28, p. 71-75, jun. 2020. Disponível em: <http://periodicos.uem.br/ojs/index.php/CadAdm/article/view/53637/751375150139>. Acesso em: 29 out. 2020.

LUNA, R. A. *Home Office*: um novo modelo de negócio e uma alternativa para os centros urbanos. **Revista Pensar Gestão e Administração**, v. 3, n. 1, jul. 2014. Disponível em: [https://www.researchgate.net/profile/Roger\\_Luna/publication/280944938\\_Home\\_Office\\_um\\_novo\\_modelo\\_de\\_negocio\\_e\\_uma\\_alternativa\\_para\\_os\\_centros\\_urbanos/links/55cde6b808ae19936f85659.pdf](https://www.researchgate.net/profile/Roger_Luna/publication/280944938_Home_Office_um_novo_modelo_de_negocio_e_uma_alternativa_para_os_centros_urbanos/links/55cde6b808ae19936f85659.pdf). Acesso em: 29 out. 2020.

MORAES, P. W. T.; BASTOS, A. V. B. Os Sintomas de LER/DORT: um Estudo Comparativo entre Bancários com e sem Diagnóstico. **Psicol. cienc. prof.**, v. 37, n. 3, p. 624-637, set. 2017. Disponível em: [http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1414-98932017000300624&lng=pt&nrm=iso](http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1414-98932017000300624&lng=pt&nrm=iso). Acesso em: 29 out. 2020.

REIS, T. B. et al. A prática do home office em períodos de isolamento social. **Boletim de Pesquisa e Desenvolvimento do ISECENSA**, 2020. Disponível em: [https://ojs3.perspectivasonline.com.br/boletim\\_p\\_d/article/view/2050/1679](https://ojs3.perspectivasonline.com.br/boletim_p_d/article/view/2050/1679). Acesso em: 21 out. 2020.

ROCHA, C. T. M.; AMADOR, F. S. O teletrabalho: conceituação e questões para análise. **Cad. EBAPE.BR**, v. 16, n. 1, p. 152-162, jan. 2018. Disponível em: [http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1679-39512018000100152&lng=en&nrm=iso](http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1679-39512018000100152&lng=en&nrm=iso). Acesso em: 15 out. 2020.

WELLS, R. Why have we not solved the MSD problem? **Work (Reading, Mass.)**, v. 34, n. 1, p. 117-121, nov. 2009. Disponível em: <https://content.iospress.com/download/work/wor00937?id=work%2Fwor00937>. Acesso em: 01 nov. 2020.

WISNER, A. **Por dentro do trabalho**: ergonomia, método e técnica. São Paulo: FTD: Oboré, 1987.