



OS IMPACTOS FÍSICOS DO EXERCÍCIO DO TRABALHO REMOTO NO PERÍODO DA PANDEMIA DO COVID-19

Gabrielle Heloísa Fernandes^{1*}

Luciana Massami Inoue²

Resumo

O presente documento traz os resultados de um projeto de pesquisa e extensão, "*Cada um em seu quadrado (cubo): repensando os espaços da habitação, do trabalho e da cultura em tempos de pandemia*", sendo a frente de pesquisa estudar os impactos trazidos pela alteração da relação trabalho (estudo) - casa no período de pandemia, questões relacionadas a saúde e bem estar da população afetada.

Para tal foi levado em consideração parâmetros como ergonomia e funções do espaço atrelados ao rendimento, qualidade e problemáticas das ações ali realizadas, ademais, como poderia a adequação pela arquitetura e do mobiliário modificar essas questões. Para se obter as informações necessárias, foram realizadas revisões bibliográficas e entrevistas. Por meio da pesquisa foi possível supor que mudanças no espaço físico e no modo de realização das tarefas, aliados dos conselhos de profissionais da área, como arquitetos e fisioterapeutas, podem ajudar a diminuir os impactos negativos pelo novo modelo de trabalho e/ou estudo introduzidos mesmo antes do período da pandemia, e após esta, acelerados e recrudescidos.

Palavras-chave: *Home Office*, COVID-19, Ergonomia e Impactos.

PHYSICAL IMPACTS OF REMOTE WORK DURING THE COVID-19 PANDEMIC PERIOD

Abstract

This document brings the results of a research and extension project, "*Each one in his square (cube): rethinking the spaces of housing, work and culture in times of pandemic*", being the research front to study the impacts brought about by the change in the work (study) -home relationship during the pandemic period, issues related to the health and well-being of the affected population. To this end, parameters such as ergonomics and space functions linked to performance, quality and problems of the actions performed in the home-office were taken into account, in addition, how could the adequacy of the architecture and furniture design modify these issues. To obtain the necessary information, bibliographic reviews and interviews were carried out. Through the research, it was possible to suppose that changes in the physical space and in the way the tasks are performed, together with the advice of professionals in the area, such as architects and physiotherapists, can help to reduce the negative impacts of the new work and/or study model introduced even before the period of the pandemic, and after it, accelerated and intensified.

¹UFSJ - Universidade Federal de São João Del-Rei. *gabriellehelof@gmail.com.

²UFSJ - Universidade Federal de São João Del-Rei.



Keywords: *Home Office*, COVID-19, Ergonomics and Impacts.

1. INTRODUÇÃO

A pandemia do COVID-19 iniciada na China no final de 2019, vem trazendo consigo diversas modificações na sociedade, nas formas de agir, relacionar, estudar e trabalhar. Com relação aos dois últimos fatores, devido à imposição do teletrabalho e estudos remotos, houve uma mudança significativa na relação de habitação e trabalho / estudo, trazendo alguns benefícios, como por exemplo, menos despendimento do tempo no trânsito para ir ao trabalho, possibilidade maior de autonomia e, na perspectiva dos empregadores, estes viram seus gastos diminuídos com os ambientes físicos. No entanto, pode-se perguntar quais foram os impactos negativos trazidos por essa modificação de ambientes e relações.

O objetivo da pesquisa é identificar tais impactos, especialmente os negativos, trazidos pela alteração da relação trabalho - habitação, julgando o estudo no ensino superior como uma forma de trabalho, no período de pandemia e levantar questões relacionadas à saúde e bem estar da população afetada. Levando em consideração parâmetros como ergonomia e funções do espaço atrelados ao rendimento e qualidade das ações ali realizadas. Outrossim, como poderia a adequação pela arquitetura modificar essas questões.

A população alvo foram trabalhadores e estudantes de ensino superior que foram afetadas pela adequação forçada ao teletrabalho e estudo remoto no período de alastramento da pandemia do COVID-19. Para tal foram realizadas pesquisas bibliográficas com bases em dados de instituições como o Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada (IPEA) e Cadastro Geral de Empregados e Desempregados (CAGED). Ademais, foi possível ser feita uma entrevista, em março de 2021, com dois funcionários de uma empresa de *facilities*², que presta serviços a uma grande empresa multinacional do ramo de serviços online e software dos Estados Unidos, para compreender como se deu a gestão dessa modificação de ambientes em tal empresa de grande porte, internacional e, que conta recursos mais abundantes, para que, havendo ela como uma empresa aspiracional, o que poderia ser replicado, adaptada às circunstâncias e localidades, às empresas de pequeno e médio porte brasileiras.

2. DESENVOLVIMENTO



2.1. Perfil Socioeconômico:

Segundo o Ipea (2020), o *Home Office* em 2020 poderia chegar a 22,5% das ocupações no Brasil. Mulheres são a grande maioria que aderiu ao trabalho remoto no período de quarentena na pandemia do COVID-19, contando com 57% do montante. Com relação à cor/raça e nível de escolaridade, a população branca contou com 65,4% e 76,1% com nível superior. Assim como, à idade, 31,6% têm entre 30 e 39 anos e 84,1% são do setor informal.

Nas classes econômicas, a classe A/B está na frente com o teletrabalho, ocupando 52%. (C6 Bank/ Datafolha, 2020)

O grande percentual de mulheres no *Home Office* traz à tona também uma questão que vem sendo discutida: a responsabilidade de cuidados ainda mantidos como dever das mulheres, como por exemplo, tarefas domésticas e educação dos filhos em alguns ou muitos lares brasileiros. Isso sem mencionar que a mulher é a principal ou única provedora da casa. Tudo isso gerando uma segunda ou terceira jornada de trabalho para as mulheres. No período de pandemia, no qual uma parcela dessas mulheres tiveram que administrar essas tarefas ao mesmo tempo que mantiveram sua atividade de trabalho econômico pode ter trazido mais impactos que ao resto da população. Parte desse impacto foi mensurado pelo grupo *Parent in Science* (2020)¹, no qual mostrou a relação de gênero, raça e há presença de necessidade de cuidados (como filhos) impactou, no período de pandemia, principalmente com relação de publicações acadêmicas entre as mulheres do meio científico, chegando à conclusão de que

“Especialmente para submissões de artigos, mulheres negras (com ou sem filhos) e mulheres brancas com filhos (principalmente com idade até 12 anos) foram os grupos cuja produtividade acadêmica foi mais afetada pela pandemia. A produtividade acadêmica de homens, especialmente os sem filhos, foi a menos afetada pela pandemia.” (PARENT IN SCIENCE, P. 12, 2020.)

Por outro lado, os estudiosos Abreu, Marques e Diniz (2020), mostram a realidade de mulheres que lidam com empregos de base, serviços autônomos, entre outros tiveram um grande aumento na carga de trabalho dentro de casa devido à falta de divisão do trabalho. Além disso, mostra que as mulheres são a grande maioria em trabalhos referentes a profissões na área da saúde, fazendo com que corram mais risco de contrair o Covid-19.

¹ O *Parent in Science* tem como intuito levantar a discussão sobre a maternidade e a paternidade dentro do universo da ciência do Brasil, criado em 2005 e é formado por 15 mães e 1 pai, que além dessa atividade, são pesquisadores e professores.

² “Facility Management: “função organizacional que integra pessoas, espaços e processos dentro de um ambiente construído com o objetivo de melhorar a qualidade de vida das pessoas e a produtividade do negócio principal” (ABNT, 201-)



Outrossim, um dos trabalhos que é comumente deixado como obrigação as mulheres é o do cuidado, ou seja, tomar conta de pessoas enfermas, idosos e crianças. Portanto, no período da pandemia, esse trabalho também obteve um grande aumento, uma vez que o próprio vírus fez com que tivesse mais pessoas enfermas, como dito, “*as mulheres, quando não integram grupos de risco, integram grupos de cuidado e, portanto, o momento é especialmente crítico para elas.*” (ABREU, MARQUES E DINIZ, P. 6, 2020); outro ponto é a questão dos cuidados com as crianças, que no período em questão não puderam ter o auxílio de creches e escolas para permanecer durante o dia, fazendo com que houvesse mais uma responsabilidade para as mulheres conciliar.

Os pesquisadores também apontam, que essa dificuldade maior nos afazeres domésticos muda conforme a classe e raça, uma vez que “quanto mais pobres as famílias, maior a quantidade de trabalho gratuito a ser desempenhado (sem lava-louças, sem máquina de lavar etc.), somando-se isto à falta de recursos para pagar outra mulher para realizar algumas de suas tarefas.” (ABREU, MARQUES E DINIZ, P. 6, 2020)

Segundo a ONU Mulheres (2020), além dos impactos causados pela má distribuição de tarefas dentro das residências, as mulheres ainda são as mais afetadas pelo desemprego também durante os períodos de crise econômica, como a causada pela pandemia do COVID-19. Aponta-se ainda que um dos grandes meios de serviços das mulheres dos trabalhos informais é o trabalho como domésticas, outra faixa de serviços amplamente afetadas pelo vírus.

Assim como, há a parcela da população como as mulheres que são professoras e mães, que tiveram sua vida amplamente modificada devido ao novo normal. Devido a essa modificação da relação trabalho casa, além de serem encarregadas, na maioria das vezes, pelo trabalho de cuidar dos filhos e/ou pessoas dependentes na casa, com a pandemia e as aulas remotas foi possível perceber um aumento na carga de trabalho dessa população, fazendo com que, de modo geral, o tempo de trabalho exercido por essas mulheres tenham aumentado significativamente. Além dessa sobrecarga resultar em problemas de saúde, principalmente na saúde mental, levando a casos como a Síndrome de Burnout, que é caracterizada pela perda de vontade e sentido do trabalhador com seu trabalho, fazendo com que não sinta mais ânimo e razão em realizá-lo. (JASKIW; LOPES, 2020)

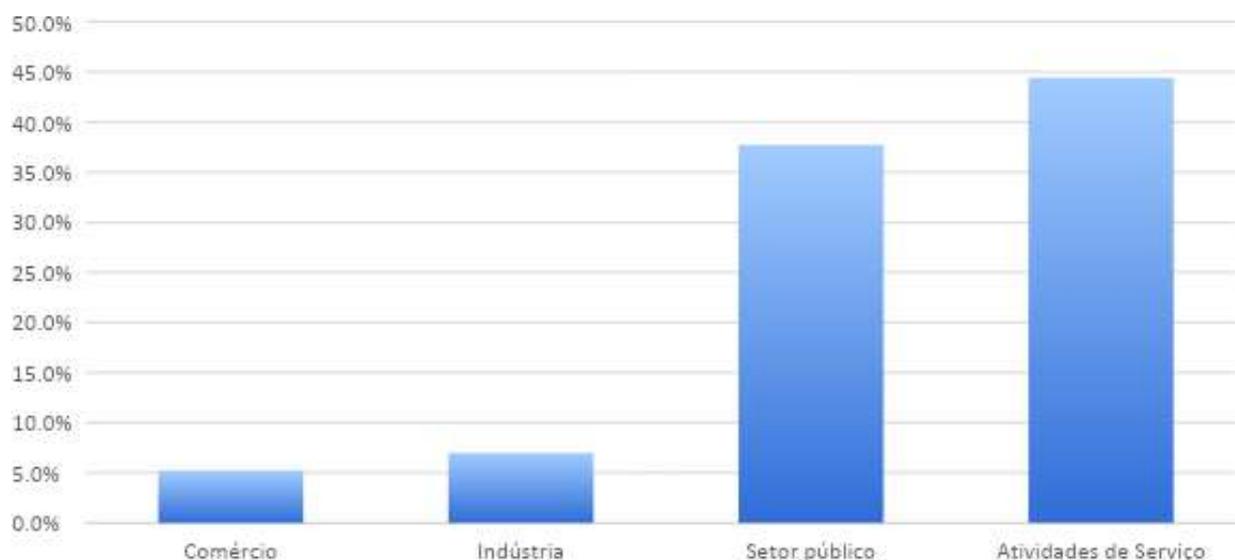
Portanto, a nova relação de conciliar o trabalho, que antes era realizado fora de casa, com as atividades já exercidas dentro das habitações, deve levar em conta a multiplicidade de papéis que a mulher exerce, algo que já estavam consolidados antes mesmo da pandemia e que continuou como a nova forma de trabalho, discussão que deve tomar palco na sociedade, para



que assim essas injustiças se tornem evidentes lúcidas e possa ser tomada medidas em relação a elas.

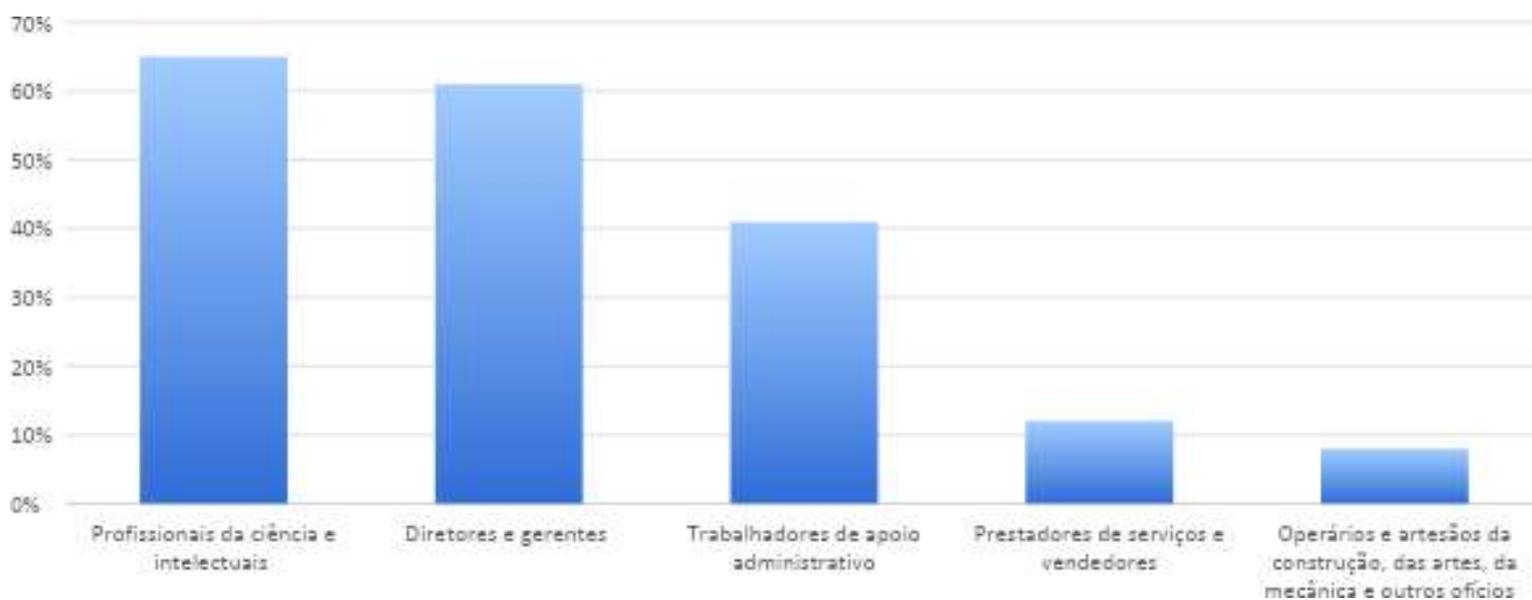
Ademias, foram verificados quais são os tipos de trabalhos que foram mais modificação para a relação de *home office*, estes que foram exemplificados abaixo nas tabelas 1 e 2. Visto que algumas áreas tendem a poder se adaptar melhor ao modelo remoto que outras.

Tabela 1: Impacto do home office nos tipos de trabalho



Fonte dos dados: IPEA (2020)

Tabela 2: Tipos de trabalhos que mais tendem ao *home office*



Fonte dos dados: IBGE/IPEA 2020



2.2. A Casa como Local de Trabalho

A sociedade brasileira detém pré-requisitos em questões de moradia para atender essas mudanças? Como defendido por Mendonça (2010), a residência como é conhecida hoje foi processo de grandes transformações ao longo dos anos. Nas antigas civilizações o comum era o ambiente de trabalho e morar serem compartilhados, algo que agora a população está necessitando aprender a conciliar novamente. Como debatido, porém, essas modificações estão acontecendo de maneira demasiadamente rápidas, portanto, não é pensado em espaços de fato para apenas trabalho e estudo dentro das residências, mas sim em uma adaptação dos espaços existentes, ocorrendo a realização de mais de uma tarefa por espaço produzido. Isso sem mencionar que nas grandes metrópoles os espaços estão cada vez mais reduzidos, e a realização de várias tarefas no mesmo espaço é inevitável.

Como mostra em sua pesquisa de estudo de caso de novos empreendimentos na cidade de São Paulo - SP, nos anos de 2006 a 2009, já havia a preocupação de adequação das novas plantas arquitetônicas em 22% dos empreendimentos, porém a qualidade do local colocado se limitava às dimensões mínimas necessárias. (MENDONÇA, 2010)

Na pesquisa realizada pela *Archademy* em 2021 (ZANATTA, 2021), demonstra que a procura pela otimização das residências para a inclusão do *Home Office*, ou devido ao maior tempo que foi preciso ficar apenas em casa, aumentou significativamente durante o período da pandemia do COVID-19. Sendo que, “85% dos 650 escritórios entrevistados geraram propostas no período de isolamento social. [...] Entre eles, 50,5% envolveram adaptação de ambientes para home office [...]” (ZANATTA, P.1, 2021)

Já na questão do bem-estar subjetivo, psicológico, fatores externos ao trabalho remoto podem interferir nessa relação e resultados. Uma pesquisa realizada por Lizote et al (2020), entre discentes da graduação, que estão próximos a uma vida profissional, trouxe como resultados de “que há percepção de prejuízos sobre o bem-estar, já que na média, a percepção de afetos negativos é maior do que os afetos positivos.” (LIZOTE, P. 262, 2020). Ademais, “também se observou que quanto menos as atividades estão relacionadas a razões intrínsecas e autônomas, maior é a incidência de percepção de afetos negativos”, (LIZOTE, P. 261, 2020).

2.3. Impactos negativos observados nas novas relações casa-trabalho

Segundo uma pesquisa realizada pela Fundação Getúlio Vargas (FGV) em parceria com o *Institute of Employment Studies* (IES) do Reino Unido e com o apoio técnico da empresa *Sharecare*, mostra que a modalidade imposta do *Home Office* devido a pandemia do Covi-19



trouxe diversos impactos para a vida dos trabalhadores, tanto físicos, como psicológicos. Visando nesse documento principalmente os impactos físicos, a pesquisa em questão mostra que as queixas mais frequente entre as pessoas que foram coletado os dados são “dores nas costas (58%), no pescoço (75%), fadiga ocular (55%), perda de sono (55%) e dores de cabeça (53%).” (BORI; p.1, 2020). Assim como 63% disseram que não estão praticando exercícios da maneira e frequência que realizavam antes da circulação do vírus e 46% estão tendo dificuldades em impor as horas trabalhadas, fazendo com que a carga de trabalho aumente e seja de forma irregular. Esses impactos têm como causa principalmente a falta de um ambiente, com mobiliários e índices de conforto adequado, nas relação com o corpo. Já na área psicológica, o estresse e a situação da pandemia e relação já consolidadas anteriormente a esse momento, podem ter ajudado a trazer essas problemáticas aos indivíduos.

Conforme uma pesquisa realizada na Alemanha em 2021, os locais de trabalhos que passaram a ser nas próprias habitações são similares aos de ambientes de escritório que utilizam aparelhos de informática, como computadores, sendo portanto, seus problemas e soluções baseados em uma mesma base de diretrizes. Alguns pontos que devem ser levados em consideração na medição de um maior conforto são quesitos como a relação de iluminação adequada as mesas de trabalho (sendo que cada tipo de trabalho requer uma quantidade de iluminação, havendo parâmetros brasileiros na NBR 5413, que trata sobre a Iluminância de interiores); outro ponto é a questão da temperatura do ambiente, se é adequada a um melhor rendimento do trabalhador. (MOJTAHEDZADEH, et al, 2021)

A questão das horas trabalhadas também devem ser levadas em conta uma vez que, nessa modalidade de trabalho há maior dificuldade de impor os limites de horas e impedir que haja maiores interrupções o que pode levar, além do aumento da carga horária, em contraponto, uma maior taxa de erros e a diminuição da produtividade e com esses pontos o aumento do estresse. Além da maior quantidade de horas trabalhadas podendo ser um impacto, a dificuldade de se desligar dos assuntos devido ao ambiente ser o mesmo também se torna um problema, podendo levar à exaustão desses trabalhadores e problemas com sono, por não conseguir separar e parar de pensar nos impasses que houve durante o trabalho. (MOJTAHEDZADEH, et al, 2021)

Levando em consideração a similaridade dos postos de trabalhos mencionados acima, um projeto de pesquisa que teve como objetivo evidenciar os impactos relacionados ao trabalho em um setor financeiro, também trouxe pontos competentes com a modalidade de teletrabalho, principalmente os impactos resultantes em DORT (Distúrbios Osteomusculares Relacionados ao Trabalho). Esses resultados devem-se a móveis e utilitários que não se adequam



corretamente ao trabalho produzido, como cadeiras com regulação de forma inadequada, altura dos monitores de computador ou uso de celular com postura errada, falta de suporte na mesa para documentos e afins, aumentando a necessidade de rotação e flexão, a falta de apoio para os pés ou a má utilização de tais objetos, como o de apoio de braços que impedem a postura correta do tronco com relação à mesa. Outro ponto é a posição dos instrumentos, como os monitores posicionados de frente a entrada de luz, fazendo com que dificultasse a leitura e para tal a postura fosse desarranjada. (FERREIRA; SHIMANO; FONSECA, 2009)

Por outro lado, é necessário entender quais medidas poderiam ajudar a diminuir esses impactos causados pelo trabalho remoto, como em um estudos realizado por Tanoue, et al (2016), mostrando como a utilização de uma cadeira mais adequada pode prevenir problemas na lombar e pélvicos futuros, assim como influência na fadiga e rendimento do trabalho. Na pesquisa foram examinados dois “tipos de sentar”, um com uma cadeira estática, que não permite movimentos e outra com uma cadeira mais dinâmica, na qual há a possibilidade de movimentos mais frequentes e por meio dessa análise dos dois tipos, foi possível deduzir que a utilização de uma cadeira dinâmica ajuda a diminuir a fadiga e problemas físicos, fazendo com que o trabalhar sentado seja menos impactante ao longo da jornada de trabalho.

Ademais, estudos realizados por Jan Dul e Bernard Weerdmeester (2012) indicam que a prática de alternar o modo de estudar/trabalhar em pé e sentado, a fim de eliminar as posturas prolongadas que são prejudiciais por serem submetidas a longas tensões. Portanto o posto de trabalho, se possível, deve ser projetado para acomodar os dois tipos de posições. Além disso, também é recomendado o exercício e pausas durante esse processo.

Assim como, quem trabalha de forma remota sem o auxílio correto de como utilizar os equipamentos eletrônicos pode sofrer também com fadigas oculares devido ao tempo exposto às telas, a inadequação com relação aos ângulos e distâncias necessárias, o que pode levar a outros problemas como a dor de cabeça, causada pela fadiga ocular. Segundo os pesquisadores Coles-brennan, Sulley e Young (2019), algo que pode ajudar a diminuir esses impactos é a ergonomia dos dispositivos digitais, como a adequação da iluminação incidente, posicionamento cuidadoso, ajustes nos parâmetros da imagem e intervalos. Com relação ao último tópico, é indicado o método de descanso ocular chamado com 20/20/20, praticado da seguinte forma, a cada 20 min utilizando um aparelho digital faça uma pausa de 20 segundo olhando para um objeto/paisagem que está a pelo menos 20 pés (aproximadamente 6m) de distância (Ver Figura 1).



Figura 1 Ilustração do Método de descanso ocular 20/20/20.

Fonte: <https://www.juststand.org/blog/prevent-eye-strain-with-the-20-20-20-rule/>.

Acesso em 29 de junho de 2021.

Além disso, no Brasil há a norma NR 17 que dispõe sobre a ergonomia, aplicada pela Portaria MTb n.º 3.214, de 08 de junho de 1978, trazendo alguns parâmetros necessários para uma ergonomia dentro de ambientes de trabalho. Uma das bases que traz o documento é com relação ao conforto ambiental de modo geral de um ambiente de trabalho, salienta-se que são previstos que os níveis de ruídos do ambiente devem estar de acordo com a norma brasileira registrada no INMETRO, a NBR 10125, tal como a temperatura efetiva não deve passar de 23°C ou menor que 20°C e a umidade relativa do ar inferior a 40% e sua velocidade menor que 0,75m/s, ademais a iluminação adequada a atividade exercida.

Por outro lado, essas medidas, dentro dos postos de trabalhos convencionais, já eram de difícil execução e fiscalização, ao passar para o teletrabalho, cuja proposta realizada às pressas e sem grandes planejamentos e embasamentos, há grande possibilidade de que, a maior parte das residências, não tenham esses parâmetros, assim como as empresas não conseguiram dar esse suporte de adaptação ao teletrabalho ou *home-office*.

Com relação a ergonomia do mobiliário e instrumentos de trabalho, a NR 17 traz os seguintes parâmetros para uma melhor adequação do ambiente de trabalho, o monitor de vídeo



deve haver correta angulação e ajuste de altura, uma vez que para cada pessoa haverá uma altura exata que deve ser ajustada a fim de que o monitor fique de frente com os olhos da pessoa, para que não cause fadiga ocular e problemas na coluna. Assim como, o teclado e mouse devem estar acomodados de forma que os braços não fiquem com angulação diferente de 90° com o corpo, também havendo a necessidade de esse mobiliário ser ajustável, para que cada pessoa possa se ajustar da melhor maneira (Ver Figura 2).

Ainda em relação ao mobiliário da mesa, esta deve ter espaço para, além de acomodar os aparelhos eletrônicos, haver espaço para apoio de documentos e outros itens necessários ao trabalho em questão, sendo a profundidade mínima de 75 centímetros em caso de não haver materiais de consulta e 90cm com os materiais. Com relação à cadeira, esta também deve ter um design ergonômico para apoiar a lombar e não deve haver conformação da base, e caso essas medidas não forem suficientes para que a pessoa consiga alcançar o chão com os pés de forma correta, se faz necessário um aparato de apoio para tal (Ver Figura2).

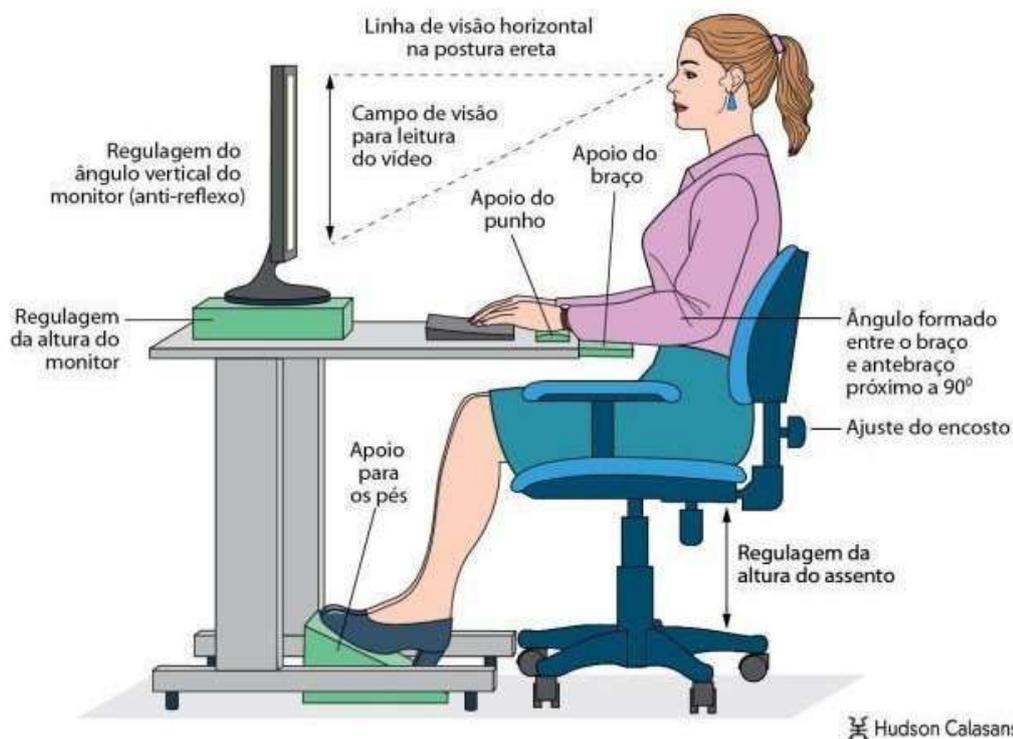


Figura 2 Esquema de como o mobiliário deve se ajustar ao corpo para causar menos impactos. Fonte: <https://riosassuncao.com.br/2020/04/22/ergonomia-e-home-office/>. Acesso em: 29 de junho de 2021

Outro ponto que pode colaborar com a diminuição do impacto devido ao trabalho repetitivo e as más posturas devido ao mobiliário inadequado para exercer as atividades, é a Ginástica Laboral, que consiste em exercícios, que demoram em média de 5 a 15 minutos, a



fim de prevenir lesões, como as Lesões por Esforços Repetitivos (LER) e os Distúrbios Osteomusculares Relacionados ao Trabalho (DORT), assim como a diminuição do estresse, por meio de exercícios de alongamento e de relaxamento.

Esse tipo de prática pode ser dividida em três setores, a ginástica preparatória, que é realizada antes do expediente de trabalho, como um alongamento e para poder focar a mente, se desligando do exterior; o segundo é a ginástica compensatória, que faz com que os músculos que são mais utilizados durante o trabalho possam relaxar e em contraponto, coloca os outros em exercícios. O terceiro tipo de ginástica é a relaxante, feita no final da jornada de trabalho por meio de relaxamentos e extravasar as tensões dos músculos mais utilizados durante o dia e, assim como a primeira, tem como objetivo se desligar da tarefa que estava sendo exercida, para poder passar para a próxima etapa do dia. Sendo assim elementos de suma importância ao se trabalhar de forma remota, principalmente a preparatória e a relaxante, visto que conseguem por meio dos exercícios, colocar barreiras que separam melhor cada momento e tipo de trabalho durante o dia. (LIMA; NOGUEIRA, 2017)

2.4. Adaptação dos espaços de trabalho pelas Empresas / Instituições

Segundo a Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017, que Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, e as Leis nº 6.019, de 3 de janeiro de 1974, 8.036, de 11 de maio de 1990, e 8.212, de 24 de julho de 1991, a fim de adequar a legislação às novas relações de trabalho, traz o regime de Teletrabalho nos Art-75 A ao Art. 75-E, nos quais descrevem que a realização do trabalho de forma remota pode ser realizado de forma legal, desde que seja realizado de mútuo acordo entre as partes, isso imposto em contrato. Além disso, é regido que a disponibilização de equipamentos mínimos para a realização das tarefas pelo empregado é de responsabilidade do empregador e estes devem ser previstos por meio de contrato, além das instruções do empregador aos empregados em relação à prevenção de doenças e acidentes de trabalho.

Por outro lado, essa constituição dos direitos trabalhistas leva em conta os trabalhadores de forma remota que são registrados nessa modalidade, sendo que o teletrabalho ocasionado pela pandemia do Covid-19 foi algo sem planejamentos prévios, fazendo com que os trabalhadores não tivessem o poder de exigir ao menos o mínimo que é amparado por essa lei. Salienta-se que as leis existentes até o momento são vagas com relação a diversos pontos com relação ao trabalho remoto.



Dado como exemplo, o Art. 75-D, que compete em relação a disponibilização de instrumentos de trabalho, deixa a cargo da relação de empregador e empregado a definição do que é essencial para tal, portanto a possibilidade de itens de ergonomia adequados, como uma cadeira e mesa de alturas e materiais confortáveis, podem passar como itens não essenciais, mas que pode implicar em problemas de saúde futuros para os trabalhadores, como problemas na lombar, na visão ou mesmo psicológicos, uma vez que não há, por lei, a previsão que o empregador dê uma base para que, a pessoa condicionada ao teletrabalho, consiga lidar de forma saudável com a nova relação de sua habitação e atividades rotineiras e o trabalho formal.

Outro ponto que a legislação poderia ir ao encontro são as questões relacionadas às pausas necessárias durante o expediente de trabalho, para não haver problemas como a fadiga muscular em casos de trabalhos repetitivos ou fadiga ocular devido a um grande período exposto a equipamentos eletrônicos, como o caso do computador. Para tal, seria necessário um conjunto de profissionais (médicos especialistas, fisioterapeutas, etc) para determinar quais os períodos mais coerentes de pausas durante o uso do método do Home Office, sendo possível a locução com práticas como a ginástica laboral, que também vem sendo vista como uma boa opção para diminuir os impactos físicos e psicológicos causados pelo trabalho ininterrupto.

Tangente ao último ponto colocado, outra preocupação necessária é referente à saúde mental dos colaboradores. Posto isso, deveria haver instrumentos dentro da lei que possam assegurar esse tipo de amparo aos trabalhadores pelas empresas, por exemplo, em empresas que há um maior contingente de funcionários, haver ajuda de profissionais como psicólogos, ou mesmo ao oferecer planos de saúde, verificar se essas franquias cobrem um serviço da área.

2.5. Empresa aspiracional

A pesquisa realizou uma entrevista em Março de 2021, com a presença de dois funcionários de uma empresa de *facilities*, que presta serviços a uma grande empresa multinacional de serviços online e *software* dos Estados Unidos, que hospeda e desenvolve uma série de serviços e produtos baseados na internet, e instalada em algumas capitais brasileiras. A entrevista tinha por objetivo entender como uma empresa de grande porte se comportou com relação ao *home office* durante o período de pandemia do COVID-19. Visto que, a abundância de recursos em uma empresa como tal é diferente se comparado a empresas menores, porém é entendido a possibilidade de tomar ela como uma base.

Outro ponto em questão, é que a empresa que recebe os serviços de *facilities*, é conhecida por seu ambiente de trabalho acolhedor e que permite diversas funções dentro da



própria empresa, como cuidados de beleza, saúde, alimentação, entre outros; portanto essa modificação também alteraria essa cultura do ambiente de trabalho, esta que tem como objetivo a retenção de talentos, visto que ainda é um ramo de grande concorrência. Sendo assim, o local de trabalho é algo muito importante para recrutar essas pessoas, fazendo com que o trabalho exercido fosse somente dentro da instituição física, sendo admitido somente trabalhos remotos para diminuir as distâncias entre filiais.

Conforme dito pelos entrevistados, a empresa em questão, por ser uma multinacional, já estava previamente, na medida do possível, preparada para a chegada do vírus, uma vez que já havia alcançado outros filiais no mundo, portanto os procedimentos já estavam sendo pensados para esses casos e puderam ser aproveitadas algumas das ideias colocadas em práticas nos outros locais.

Acrescenta-se que a empresa já havia anteriormente um programa voltado somente para a ergonomia dentro do espaço de trabalho, portanto, já havia essa preocupação com o impacto dos móveis com relação ao corpo, sendo exemplos a utilização de mesas e cadeiras com ajustes de altura para cada indivíduo conseguir deixar o aparato de forma que os braços formem ângulos de 90° e a cabeça fique reta em relação aos monitores ou consiga ter visão dos meios de trabalho sem haver mudanças bruscas de posição.

Com a chegada da pandemia e a passagem para o *working from home* (“trabalhando de casa”), a empresa continuou com o programa em questão, levando essas consultorias dos espaços e mobiliários para o ambiente online, para que assim os colaboradores pudessem tirar suas dúvidas de ergonomia que seria necessário dentro de suas casas.

No início desse processo de modificação de ambientes, a empresa disponibilizou que os funcionários pudessem levar os mobiliários da empresa para a sua residência, porém com o passar do tempo isso começou a ficar mais dificultado devido às pequenas aglomerações que estavam acontecendo com esses deslocamentos das colaboradoras, fazendo com que optassem por parar essa prática e fornecerem um *voucher* de uma quantia necessária para que eles pudessem comprar os aparatos, como cadeiras e mesas mais adequadas e conseguissem deixar o espaço de trabalho dentro da habitação mais agradável e com menos probabilidades de impactos negativos.

Outro ponto foi a preocupação da empresa com as questões da saúde dos funcionários, sendo ela não somente física, mas também a saúde mental, com programas que ajudem as pessoas a poderem focar no trabalho, mas também, por outro lado, conseguirem fazer pausas e exercícios que não são do serviço em questão, assim como dando o apoio necessário para as



questões da saúde mental, sendo algum deles, por exemplo, aulas de yoga, alongamentos e ginásticas laboral.

Entretanto, é de conhecimento que tal empresa tem recursos que fogem da curva padrão das empresas de pequeno e médio porte brasileiras, visto que elas não têm todo esse amparo devido a verbas ou conhecimentos aplicados e estudados para cada negócio. Portanto, esse exemplo serve para tê-la como uma empresa aspiracional e entender o que acontece com grandes empresas e ver o que pode ser ajustado para as outras, em medida e números diferentes.

As empresas que possuem menos recursos ainda podem dar o amparo ao nível de conhecimento para seus colaboradores, fazendo boletins, a fim de mostrar quais medidas podem ser usadas para diminuir os impactos, como quais móveis seriam mais adequados, o porquê de separar as atividades dentro dos mesmo ambientes. Além disso, poder indicar canais de acesso públicos em redes online que passem atividades como yoga, ginásticas laboral e afins, caso não haja a possibilidade de conseguir custear um profissional de educação física ou fisioterapia, isso sem esquecer dos cuidados relativos à saúde mental, que também são de grande importância.

3. CONCLUSÕES

A pandemia do COVID-19 trouxe diversas modificações para o cotidiano das pessoas ao redor de todo o mundo, sendo um deles o aceleração e o aumento da passagem do ambiente de trabalho e estudos para o *working from home* / *Home Office* / Teletrabalho. Adjunto a essa transformação foi possível perceber que houveram impactos positivos, como o menor tempo gasto com o deslocamento até o posto de trabalho e maior autonomia dos indivíduos. Por outro lado, também houveram impactos negativos decorrentes das interações do novo espaço de trabalho e as atividades praticadas, como problemas relacionadas ao físico (dores de cabeça, lombar; DORT/LER; vista cansada), assim como psicológicos, como aumento do estresse, dificuldade para impor limites, síndromes e afins.

Como proposto a princípio, neste trabalho foi pesquisado mais os impactos físicos negativos causados pelas mudanças, influenciados pela falta de ergonomia, separação adequada dos espaços e tarefas, e orientações de como proceder perante esse “novo normal”, tal qual avaliar quais são os grupos afetados e sua relação dentro da cidade.

Como resultados pode-se ter uma confirmação que grande parte da população que passou para o trabalho e/ou estudo remotos tiveram impactos em sua vida e habitação, assim como foi possível pontuar que não foram todas as classes, grupos sociais e gênero que sofreram



da mesma maneira. Posto isso, seria inadequado conduzir um julgamento dos impactos e como minimizá-los sem antes poder entender as diferenças sociais já existentes e que foram acentuadas durante esse período pandêmico. Portanto, fica claro que é necessário concomitantemente ao processo de adequação dos novos postos de trabalho, a continuação e criação de projetos que abarquem as individualidades desses grupos sociais menos visibilizados e mais prejudicados.

Através desta pesquisa foi visto que os parâmetros de ergonomia dos móveis e a utilização de mecanismos de pausa e foco podem ajudar a melhorar esses impactos negativos que vem afetando os trabalhadores brasileiros. Retomam-se alguns exemplos citados neste artigo: o uso de cadeiras e mesas com alturas ajustáveis a cada corpo; programas dentro das empresas que auxiliam aos colaboradores manterem um ritmo adequado e saber separar as diversas atividades exercidas num mesmo ambiente; e sempre que possível a orientação de profissionais de cada área para abarcar essas modificações, como profissionais de educação física e fisioterapia para as atividades que envolvem o exercício do corpo humano, e a relação do arquiteto e urbanista para adequar os ambientes onde serão realizados as atividades de trabalho e/ou estudo.

REFERÊNCIAS

- Abreu, Fernanda; Marques, Fernanda; Diniz, Ilidiana. Divisão sexual do trabalho entre homens e mulheres no contexto da pandemia da covid. INTER-LEGERE | Vol. 3, n. 28/2020: c21486.
- ABNT. Facility Management: Uma atividade essencial para a retomada dos Negócios. 201-. Disponível em: <http://www.abnt.org.br/noticias/6897-facility-management-uma-atividade-essencial-para-a-retomada-dos-negocios>. Acesso em: 01 de julho de 2021.
- BRASIL. Alteração da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT). Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017.
- C6/ Datafolha apud Monitor Mercantil. Nas classes A/B, 52% adotaram home office; nas D/E, 26%. Disponível em: <https://monitormercantil.com.br/nas-classes-a-b-52-adotaram-home-office-nas-d-e-26/>. Acesso em: 22 de março de 2021.
- Coles-Brennan, C., Sulley, A. E Young, G. (2019), *Management of digital eye strain*. Clin Exp Optom, 102: 18-29. <https://doi.org/10.1111/cxo.12798>
- Dul, Jan; Weerdmeester, Bernard. Ergonomia prática. 3º Ed. São Paulo: Editora Edgard Blucher Ltda. 2012



- Ferreira, Vanessa M. V.; Shimano, Suraya G. N.; Fonseca, Marisa C. R. Fisioterapia na avaliação e prevenção de riscos ergonômicos em trabalhadores de um setor financeiro. *Fisioterapia e Pesquisa*. vol.16 no.3 São Paulo July/Sept. 2009
- IPEA. O trabalho remoto e a massa de rendimentos na pandemia. *Carta de Conjuntura*, V.49, Nota 18 | 4° trimestre de 2020.
- IPEA. Potencial de teletrabalho na pandemia: um retrato no Brasil e no mundo. *Carta de Conjuntura*, V.47, 2° trimestre de 2020.
- Jaskiw, Eliandra F. B.; Lopes, Claudemira V. G. A pandemia, as TDIC e ensino remoto na educação básica: desafios para as mulheres que são mães e professoras. *SCIAS Edu., Com., Tec.*, Belo Horizonte, v.2, n.2, p. 231-250, jul./dez. 2020.
- Lima, Fabiana V. Brandão; Nogueira, Ricardo Jorge da C. C. A Efetividade Do Programa De Ginástica Laboral. *Revista de Administração de Roraima-UFRR, Boa Vista*, Vol. 7 n. 2, p.297-309, jul.-dez. 2017
- Lizote, Suzete Antonieta; et al. Tempos De Pandemia: Bem-Estar Subjetivo E Autonomia Em Home Office. *RGO – Revista Gestão Organizacional*, Chapecó, v. 14, n. 1, p. 248-268, jan./abr. 2021.
- Mendonça, Marcelo. A inclusão dos “Home Offices” no setor residencial no município de São Paulo. Tese de Doutorado, FAU-USP, São Paulo, 2010.
- Mojtahedzadeh N, et al. *Gesundheitsfördernde Arbeitsgestaltung im Homeoffice im Kontext der COVID-19-Pandemie [Health-promoting work design for telework in the context of the COVID-19 pandemic]. Zentralbl Arbeitsmed Arbeitsschutz Ergon.* 2021 Jan 7:1-6. German. doi: 10.1007/s40664-020-00419-1. Epub ahead of print. PMID: 33437133; PMCID: PMC7790022
- Rosa, Thiago Mendes; Gonçalves, Flávio De Oliveira; Fernandes, Adriana Sbicca. Estratificação Socioeconômica: Uma Proposta a Partir do Consumo. 201-. Disponível em: https://www.bnb.gov.br/documents/160445/226386/ss4_mesa4_artigos2014 ESTRATIFICA CAO SOCIOECONOMICA UMA PROPOSTA PARTIR CONSUMO.pdf/. Acesso em 06 de maio de 2021.
- ONU MULHERES. Gênero e covid-19 na américa latina e no caribe: dimensões de gênero na resposta. Brief Março 2020.
- Parent In Science. Produtividade acadêmica durante a pandemia: Efeitos de gênero, raça e parentalidade. Parent in Science, 2020.
- Tanoue H, et al. Effects of a dynamic chair on pelvic mobility, fatigue, and work efficiency during work performed while sitting: a comparison of dynamic sitting and static sitting. *J Phys Ther Sci.* 2016 Jun;28(6):1759-63. doi: 10.1589/jpts.28.1759. Epub 2016 Jun 28. PMID: 27390410; PMCID: PMC4932051.
- ZANATTA, Bianca. Com pandemia e home office, brasileiro investe mais na reforma da casa. *Estadão*, 18 de abril de 2021, Seção de Economia. Disponível em: <https://economia.estadao.com.br/blogs/radar-imobiliario/com-pandemia-e-home-office-brasilei-ro-investe-mais-na-reforma-da-casa/>. Acesso em: 22 de abril de 2021.