

**A ergonomia no trabalho remoto***Ergonomics in remote work**Ergonomía en el trabajo remoto***Tricia Bogossian<sup>1</sup>**

ORCID: 0000-0002-3580-3618

<sup>1</sup>Universidade Santa Úrsula. Rio de Janeiro, Brasil.**Como citar este artigo:**

Bogossian T. A ergonomia no trabalho remoto. Glob Acad Nurs. 2022;3(Sup.3):e298.  
<https://dx.doi.org/10.5935/2675-5602.20200298>

**Autor correspondente:**

Tricia Bogossian

E-mail:

[tricia.bogossian@hotmail.com](mailto:tricia.bogossian@hotmail.com)

Editor Chefe: Caroliny dos Santos  
Guimarães da Fonseca  
Editor Executivo: Kátia dos Santos  
Armada de Oliveira

**Submissão:** 28-05-2022**Aprovação:** 19-08-2022**Resumo**

O estudo apresentado busca refletir sobre a ergonomia junto ao trabalho remoto, destacando algumas das principais características relacionadas à utilização da ergonomia junto às rotinas do trabalho. O mesmo tem por objetivo geral caracterizar e analisar a atividade ocupacional do ponto de vista ergonômico do trabalhador. Já os objetivos específicos são: identificar e descrever a importância e os procedimentos que devem ser adotados na ergonomia; analisar e identificar as condições adversas e as boas práticas no trabalho sob a ótica da saúde e segurança do trabalho e descrever como a ergonomia pode ser inserida junto ao trabalho remoto. Para uma maior estabilidade dos conteúdos apresentados, realizou-se um estudo de reflexão a partir de uma revisão de literatura, com base em obras publicadas ao longo dos últimos 20 anos, a fim de consolidar como a ergonomia pode ser algo fundamental dentro do ambiente de trabalho.

**Descritores:** Ergonomia; Trabalho; Remoto; Saúde do Trabalhador; Saúde Coletiva.**Abstract**

The present study seeks to reflect on ergonomics with remote work, highlighting some of the main characteristics related to the use of ergonomics in work routines. Its general objective is to characterize and analyze the occupational activity from the worker's ergonomic point of view. The specific objectives are: to identify and describe the importance and procedures that must be adopted in ergonomics; analyze and identify adverse conditions and good practices at work from the perspective of health and safety at work and describe how ergonomics can be inserted in remote work. For greater stability of the contents presented, a reflection study was carried out from a literature review, based on works published over the last 20 years to consolidate how ergonomics can be something fundamental within the work environment.

**Descriptors:** Ergonomics; Work; Remote; Occupational Health; Collective Health.**Resumen**

El presente estudio busca reflexionar sobre la ergonomía con el trabajo a distancia, destacando algunas de las principales características relacionadas con el uso de la ergonomía en las rutinas de trabajo. Su objetivo general es caracterizar y analizar la actividad laboral desde el punto de vista ergonómico del trabajador. Los objetivos específicos son: identificar y describir la importancia y los procedimientos que se deben adoptar en ergonomía; analizar e identificar condiciones adversas y buenas prácticas en el trabajo desde la perspectiva de la seguridad y salud en el trabajo y describir cómo la ergonomía puede insertarse junto con el trabajo remoto. Para mayor estabilidad de los contenidos presentados, se realizó un estudio de reflexión a partir de una revisión bibliográfica, a partir de trabajos publicados durante los últimos 20 años, con el fin de consolidar cómo la ergonomía puede ser algo fundamental dentro del ambiente laboral.

**Descritores:** Ergonomía; Trabajo; Remoto; Salud del Trabajador; Salud Pública.

## Introdução

A ergonomia é a ciência que estuda a eficiência das pessoas em seu local de trabalho, além de planejar o que poderia ser realizado para torná-las mais produtivas. Em termos simples, um estudo ergonômico é conduzido para determinar se um funcionário está trabalhando em sua total capacidade com as condições de trabalho a ele oferecidas. Se o estudo conclui que a produtividade aumentaria e o funcionário se beneficiaria de uma mudança nos suprimentos, como uma cadeira, mesa, mouse, monitor, ginástica laboral etc.; as mudanças necessárias devem ser realizadas para garantir que o funcionário não sofra nenhum dano e seja capaz de atingir sua máxima produtividade<sup>1</sup>.

O objetivo geral do presente trabalho é caracterizar e analisar a atividade ocupacional do ponto de vista ergonômico do trabalhador. Já os objetivos específicos são: identificar e descrever a importância e os procedimentos que devem ser adotados na ergonomia; analisar e identificar as condições adversas e as boas práticas no trabalho sob a ótica da saúde e segurança do trabalho e descrever os como a ergonomia pode ser inserida junto ao trabalho remoto.

A psicodinâmica do trabalho e a ergonomia falam e defendem ideias complementares, importantes para o estudo do contexto de trabalho. A ergonomia contribui com o viés tendo em vista a adaptação do trabalho ao homem. Dessa forma, favorece à transformação e à recuperação da saúde dos trabalhadores. A Psicodinâmica, por sua vez, contribui por meio do estudo das estratégias de mediação para a ressignificação do sofrimento no trabalho<sup>1,2</sup>.

## Metodologia

Para obter uma maior estabilidade quanto aos conteúdos apresentados, realizou-se um estudo de reflexão a partir de uma revisão de literatura, destacando os principais conceitos e análises de autores renomados no campo de saúde do trabalho. Tomou-se por base obras publicadas ao longo dos últimos 20 anos, compreendendo e mensurando alguns dos aspectos mais relevantes da ergonomia.

O presente estudo foi realizado no período compreendido entre fevereiro e maio de 2022.

O estudo apresenta sua relevância a partir do momento que a pandemia do novo coronavírus trouxe uma reinvenção geral de todas as formas de trabalhar, estudar, de viver. Mesmo com a curva epidemiológica reduzida, ou seja, finalizando o ápice das ondas sofridas, as modificações realizadas nos processos de trabalho e educação permaneceram. Muito fala-se sobre a saúde mental do trabalhador na pandemia, todavia, a ergonomia é um dos aspectos a serem avaliados para a garantia da segurança e qualidade de trabalho, estudo e vida dos envolvidos<sup>3</sup>.

## Resultados e Discussão

### A saúde do trabalhador no enfrentamento do novo coronavírus

O direito à saúde é um direito fundamental que visa garantir a vida. Trata-se de direito social, que corresponde

às práticas prestacionais obrigatórias sob a ótica do Estado, de cuidado e observância do cidadão<sup>4,5</sup>.

No Brasil a assistência universal à saúde é prestada pelo Sistema Único de Saúde (SUS), instituído pela Lei n.º 8.080/1990, visando cumprir ao disposto no Art. 196 da Constituição Federal de 1988 que dispõe que a saúde, além de ser um direito de todos, é também um dever do Estado<sup>6,7</sup>.

Ao expressamente tornar a saúde um direito social, a Constituição considerou esses direitos como “prestações positivas proporcionadas pelo Estado direta ou indiretamente, enunciadas em normas constitucionais, que possibilitam melhores condições de vida aos mais fracos, tendendo a realizar a igualização de situações sociais desiguais”<sup>8:286-287</sup>.

A CRFB/88 prevê que é dever do Estado garantir o direito à saúde valendo-se de políticas sociais e econômicas com vistas à redução do risco de doenças e outros agravos. Por esta razão, o acesso universal aos serviços de saúde deve-se dar de forma igualitária, colocando-se em prática as ações e prestando-se os serviços que se fizerem necessários à proteção, promoção e recuperação da saúde do usuário<sup>7</sup>.

Apresentadas estas breves noções sobre o direito à saúde, passa-se a contextualizar a pandemia da novo coronavírus antes de passar-se à análise sobre o aumento dos fatores de riscos à saúde do trabalhador.

Saber-se que a partir de 11 de março de 2020, quando a Organização Mundial de Saúde (OMS) comunicou uma pandemia global causada pelo novo coronavírus (SARS-CoV-2), vive-se uma quadra histórica sem precedentes. A doença cresceu de forma rápida em todos os países, independentemente de seu poder econômico, promovendo o caos na saúde pública e a perda de vidas; desprotegendo trabalhadores formais e lançando os informais à miserabilidade.

Cabe destacar que o surto do novo coronavírus, iniciado na China em dezembro de 2019, chegou ao Brasil no início do ano e fez a primeira vítima no mês de março, cuja infecção decorreu de viagem ao exterior. Entretanto, a segunda vítima, uma trabalhadora doméstica, contraiu a doença no exercício de sua atividade laboral, o que implica dizer que o ambiente e as condições de trabalho se tornaram *locus* de disseminação da doença. Isso traz enormes desafios aos segmentos do mercado que desenvolvem serviços essenciais e seguem a funcionar de forma presencial. Por serviços essenciais, nos termos do Art. 3º, § 1º do Decreto n.º 10.282/20 entende-se “aqueles indispensáveis ao atendimento das necessidades inadiáveis da comunidade, assim considerados aqueles que, se não atendidos, colocam em perigo a sobrevivência, a saúde ou a segurança da população”<sup>9</sup>.

O maior desafio no enfrentamento da pandemia foi a manutenção de atividades essenciais e a proteção à saúde do trabalhador, exigindo esforços concentrados do empregador e do próprio empregado, bem como do Estado, visando definir, implementar e fiscalizar as medidas de segurança. Por certo, nenhuma sociedade e nenhum ramo de atividade estavam preparados para o colapso econômico e social advindo da pandemia. Nem mesmo o Direito do



Trabalho estava preparado para lidar com essa nova realidade socioeconômica.

Neste contexto, a Organização Internacional do Trabalho (OIT) tem recomendado o diálogo social entre governos, empregadores e trabalhadores, no sentido de rever seus pactos e atingir um nível aceitável de solução para a pandemia, com a preservação do maior bem que é a vida humana. Por sua vez, a União tem regulado por meio de Medidas Provisórias as relações de trabalho formais; enquanto entidades e instituições têm ditado protocolos e recomendações aos profissionais, direcionadas à adoção de medidas preventivas.

Por outro lado, todos os dias são noticiadas situações laborais precárias, especialmente na área da saúde, em que os profissionais têm contato direto e fazem procedimentos de altíssimo risco em pacientes. Neste sentido, sindicatos e Ministério Público têm recebido denúncias por descumprimento de medidas protetivas, negligenciadas por empregadores. E no cenário brasileiro, o verde e o amarelo fizeram-se marrom, e a maior pandemia parece ser a crise política, dado o descaso de autoridades e chefe do Poder Executivo, às milhares de mortes de vítimas da COVID-19. As ações tomadas pelos governantes, não raro, fruto de divergências políticas, somadas a tentativas de manipulação dos números da COVID-19 (infectados e óbitos), denúncias de superfaturamento e desvios de verbas públicas, dão mostras desse descaso; enquanto a população paga com sua própria vida pela falta de compromisso ético daqueles que têm o dever de garantir seus direitos<sup>3,10</sup>.

Enquanto isso, diversos ramos de atividade que englobam os chamados serviços essenciais, dentre eles o ramo do varejo, têm conseguido adotar medidas para manter o distanciamento entre o trabalhador e o público que atende, minimizando os riscos de contaminação. Diferentemente, o segmento da saúde cujos profissionais encontram-se mais vulneráveis em razão do alto risco de infecção, as medidas protetivas, tendem a compor um rol de recomendações nem sempre atendidas. Dentre os fatores apontados pelo Conselho Federal de Enfermagem (COFEN), que contribuem para a infecção de milhares de profissionais, estão a falta de EPI, o não afastamento imediato daqueles profissionais pertencentes ao grupo risco e a falta de treinamento adequado. Isso mostra o grau de valorização profissional, bem como o desrespeito ao direito à vida, a segurança e à saúde daqueles que lutam para salvar a vida de milhares de brasileiros<sup>11</sup>.

Mas os problemas não param por aqui. Não são somente os profissionais da área da saúde que sofrem os efeitos catastróficos da pandemia. É grande o número de trabalhadores que têm sido lesados. Assim, de janeiro a maio de 2020, segundo dados do Tribunal Superior do Trabalho (TST), a Justiça do Trabalho – incluindo a totalidade das varas e tribunais do trabalho brasileiros – recebeu quase 8 milhões de ações. Ademais, devido ao isolamento social, muitas empresas fecharam suas portas e demitiram funcionários. Por esta razão, 22,9% do total dos processos que correm na Justiça do Trabalho são para cobrar as verbas rescisórias inadimplidas pelos empregadores<sup>12</sup>.

Nem mesmo os EUA, a maior potência econômica do mundo, ficou imune aos efeitos da COVID-19. Segundo o Departamento do Trabalho deste país, de 24 a 30.05.2020, 1,9 milhão de pessoas entraram com pedido de seguro-desemprego. Desde o final de março mais de 42 milhões de americanos perderam seus empregos<sup>13</sup>.

O quadro, em geral, não é animador e são históricos os impactos da crise no mercado laboral. Mas, se nada realmente será como antes, pelo menos dois pontos precisam ser, urgentemente, colocados como prioridades: a revalorização das políticas de proteção ao emprego e a melhoria dos sistemas de proteção social.

### **Aumento dos fatores de riscos à saúde do trabalhador**

De todas as atividades consideradas essenciais, as relacionadas à saúde expõem o trabalhador a riscos maiores a que está exposta o restante da população. Em situações normais de trabalho, além dos riscos físicos, químicos e biológicos, estão expostos em maior intensidade aos riscos psicossociais, entendidos como aqueles decorrentes de “deficiências na concepção, organização e gestão do trabalho, bem como contexto social de trabalho problemático [...]”<sup>14:70</sup>.

Assim, grande parte desses riscos está relacionada às interações entre o conteúdo do trabalho e as condições laborais precárias, práticas de gestão e comunicação deficientes, falta de suporte para realização das tarefas, tomada de decisões racionais com recursos escassos, agressões de parentes de pacientes, dentre tantos outros.

Neste contexto, riscos de acidentes com fluidos biológicos, altos níveis de estresse e ansiedade podem levar a incapacidades temporárias ou permanentes, de ordem física ou mental. Estudo realizado antes da pandemia “mostra que os transtornos mentais e comportamentais aparecem como a quinta maior ocorrência nos trabalhadores de enfermagem”<sup>15:680</sup>. Com a crise pandêmica, a tendência é elevar o número de ocorrências.

Recente pesquisa realizada pela Associação Paulista de Medicina (APM) em maio deste ano, mostra que “86,6% dos médicos entrevistados têm a percepção que os colegas estão apreensivos, deprimidos, insatisfeitos e revoltados”<sup>16</sup>.

Indubitavelmente no período de pandemia, principalmente os profissionais da saúde que ficam na linha de frente de combate à COVID-19, tem os fatores de riscos aumentados dadas as condições e relações laborais, na maioria das vezes precárias. Aos riscos de contrair a doença, somam-se fatores decorrentes da pandemia que geram impacto na saúde do trabalhador, tais como longas e exaustivas jornadas de trabalho, a fadiga e elevado nível de estresse; falta de descanso, sono inadequado e uso de drogas psicoativas; falta de EPIs e falhas no uso de medidas padrão; negação do risco, como forma de lidar com o medo e ansiedade no contato direto com doentes em grande escala; a discriminação e a violência psicológica<sup>17,18</sup>.

Neste sentido, a preservação da saúde física e mental dos trabalhadores depende de fatores alheios ao seu controle, o que tende a aumentar o estresse e agravar quadros clínicos, gerando adoecimento e afastamento do trabalho<sup>17,18</sup>.



## Medidas protetivas e sua efetividade

Como mostram dados científicos e os casos concretos, o novo coronavírus prolifera com grande rapidez, causando um número elevado de mortes e levando os sistemas de saúde de diversos países, a exemplo do Brasil, ao colapso. Cientes desse cenário mundial e preocupados com a saúde e segurança dos trabalhadores, organismos internacionais vêm se posicionando, no sentido de editar medidas e recomendações visando a redução dos riscos à contaminação e a proteção dos trabalhadores.

Nesta esteira, a *Occupational Safety and Health* (OSHA), trouxe grande contribuição ao classificar os riscos de acordo com a ocupação dos trabalhadores em quatro categorias, a saber: a) grupo de risco muito alto de exposição, no qual os profissionais atuam com alto potencial de contato em casos confirmados ou suspeitos de coronavírus, coletando amostras, realizando procedimentos médicos, exames laboratoriais ou autópsia; b) risco alto de exposição que se refere aos profissionais de apoio que laboram em contato com pacientes confirmados ou suspeitos de COVID-19, fazendo transporte de pacientes, preparando corpos para cremação ou enterro; c) grupo de risco médio de exposição em que o trabalho demanda contato próximo (inferior a dois metros) com pessoas que podem estar infectadas, a exemplo daqueles que laboram no comércio varejista, pessoal de limpeza; e grupo de risco baixo que engloba os empregados que não demandam contato com casos suspeitos<sup>19</sup>.

De um modo geral essa classificação tem embasado recomendações a empresas e sindicatos, de forma sucinta, mas que são determinantes para o controle da proliferação do novo coronavírus. A Nota Técnica Conjunta 02, de 13 de março de 2020 – PGT/CODEMAT/CONAP do Ministério Público do Trabalho -, trouxe recomendações de medidas de segurança a serem adotadas por empresas de diferentes setores, dentre elas destacam-se:

*“FORNECER lavatórios com água e sabão e sanitizantes (álcool a 70% ou outros adequados à atividade); ADOTAR medidas que impliquem em alterações na rotina de trabalho, por exemplo, política de flexibilidade de jornada [...] ESTABELECER política de flexibilidade de jornada para que os trabalhadores atendam familiares doentes ou em situação de vulnerabilidade a infecção pelo coronavírus e para que obedeçam a quarentena e demais orientações dos serviços de saúde [...] SEGUIR os planos de contingência recomendados pelas autoridades locais em casos de epidemia, tais como: permitir a ausência no trabalho, organizar o processo de trabalho para aumentar a distância entre as pessoas e reduzir a força de trabalho necessária, permitir a realização de trabalhos a distância; ADOTAR outras medidas recomendadas pelas autoridades locais, de molde a resguardar os grupos vulneráveis e mitigando a transmissão comunitária; ADVERTIR os gestores dos contratos de prestação de serviços, quando houver serviços terceirizados, quanto à responsabilidade da empresa contratada em adotar todos os meios necessários para conscientizar e prevenir seus trabalhadores acerca dos riscos do contágio do novo coronavírus (SARS-COV-2) e da obrigação de notificação da empresa contratante quando do diagnóstico de trabalhador com a doença (COVID-19)”<sup>20</sup>.*

Pode-se, pois, afirmar que o MPT tem adotado papel ativo na divulgação de diretrizes à empresa e

trabalhadores e na fiscalização da implementação das medidas, de forma a obter maior efetividade no controle das ações preventivas. Para além de medidas propositivas, o MPT tem tratado denúncias de trabalhadores contra empresas que descumprem decretos de autoridades municipais e estaduais visando conter o avanço da pandemia<sup>20</sup>.

A Associação Nacional de Medicina do Trabalho (ANAMT) divulgou no dia 16 de março de 2020, a Recomendação ANAMT n.º 1/2020 contendo orientações para os médicos do trabalho, no sentido de seguir rigorosamente as medidas de segurança e elaborar diretrizes em conformidade com normas sanitárias que deverão ser adotadas pelas empresas. Dentre as recomendações, destacam-se:

*“[...] o atendimento clínico de triagem dos trabalhadores que, durante o serviço, apresentem sintomas gripais; prestando assistência necessária a nível de atenção primária, de forma a não sobrecarregar o sistema de saúde; estabelecer junto com gestores, orientações para os casos com sintomas de gripe; afastar o trabalhador que apresentar sintomas de COVID-19; suspender suas atividades no caso de inexistir condições adequadas de segurança ao atendimento dos trabalhadores com sintomas gripais; manter-se atualizado sobre as recomendações das autoridades sanitárias e publicações científicas acerca da COVID-19 para nortear suas condutas e decisões”<sup>21</sup>.*

Por sua vez, o Conselho Nacional de Saúde, por meio do Parecer Técnico n.º 128/2020, que dispõe sobre a proteção física e psicológica dos profissionais da saúde no enfrentamento à pandemia do novo coronavírus, trouxe diversas medidas de proteção no combate ao coronavírus, das quais cabe destacar: treinamento adequado no manejo e tratamento das pessoas contagiadas; práticas eficazes para combater a propagação do vírus; uso EPIs adequados aos riscos aos quais os trabalhadores estão expostos; medidas de identificação e gestão de riscos na exposição dos empregados; garantia de serviços de suporte ao diagnóstico e terapêutica, dentre outras<sup>22</sup>.

No que tange a cuidados com a saúde mental, além do acesso aos serviços especializados, o relatório prevê ações de gestão do trabalho direcionadas à sobrecarga produzida pela pandemia:

*“a) em termos de volume de trabalho; b) em termos do estigma e da segregação que a doença produz nas pessoas adoecidas e em quem presta cuidados; c) em relação aos imaginários que são mobilizados por notícias sobre o avanço da pandemia e por notícias falsas disseminadas por diferentes fontes; d) em relação à interferência que a pandemia produz na vida familiar e social dos trabalhadores; e) em relação às consequências do distanciamento social e isolamento dos trabalhadores, bem como com as perdas de pessoas próximas e familiares que também acontecerão com os trabalhadores da saúde; f) em relação às incertezas que o momento atual produz em quem lida com decisões clínicas mediadas por conhecimentos que mudam muito rapidamente e por fake news que espalham boatos e geram insegurança e violência interpessoal; entre outros aspectos”<sup>22</sup>.*

Quanto à organização do trabalho, o Parecer Técnico orienta que se deve ter a saúde mental como uma preocupação constante, urgente e essencial, seguindo as



orientações da OMS direcionadas à saúde dos trabalhadores, e à promoção de um ambiente de trabalho saudável. Neste contexto é de suma importância fazer monitorar a sobrecarga e o estresse relacionado ao trabalho; adotar procedimentos de autoavaliação da saúde e isolamento quando o empregado estiver doente; e elevar o nível de confiança entre a equipe. Quanto maior for a confiança nas informações veiculadas e na proteção individual e coletiva, maior será também o clima de segurança para o desenvolvimento do trabalho e menor o impacto na saúde física e mental<sup>17,18,22</sup>.

Cabe, por fim, destacar a Portaria Conjunta n.º 20, do Ministério da Economia/Secretaria Especial de Previdência e Trabalho, de 18 de junho de 2020, que estabelece um rol de medidas preventivas, de controle e redução dos riscos de transmitir o novo coronavírus. Dentre as medidas estão: orientações de prevenção e identificação precoce, bem como afastamentos de trabalhadores com sinais e sintomas de COVID-19; promoção de vacinação e testagem laboratorial; higienização das mãos e etiqueta respiratória; higienização, ventilação e desinfecção de ambientes; trabalhadores do grupo de risco; equipamentos de proteção individual; refeitórios, vestiários, transporte fornecido pela empresa e medidas para retomada das atividades<sup>23</sup>.

Nota-se um extenso rol de recomendações e normatizações vigentes no cenário de pandemia, buscando mitigar os riscos de contaminação e salvar a saúde do empregado. Entretanto, há que questionar sua efetividade. Na prática constata-se uma grande lacuna entre tais recomendações e a realidade fática de muitos ambientes laborais. Assim, pode-se afirmar que a efetividade das recomendações e medidas de proteção estão intrinsecamente relacionadas às questões éticas que colocam no centro da pandemia, a dignidade da pessoa humana.

### O teletrabalho na pandemia

O teletrabalho foi referendado pela Lei n.º 13.467/17, Art.75-B, recentemente modificada parcialmente pela já revogada Medida Provisória n.º 927/2020, proposta e publicada pelo atual Presidente da República, o Sr. Jair Messias Bolsonaro, com o intuito de tornar unilateral essa forma de ajuste de trabalho, antes somente permitida através acordo bilateral de vontade, seja por meio de contrato principal de trabalho, seja por meio de um aditivo contratual. Porém, esta MP caducou no dia 19 de julho de 2020 por não ter sido votada a tempo pelo Senado Federal<sup>24</sup>.

Com base nisto, pode-se afirmar que o teletrabalho foi de enorme importância para o desenvolvimento, o avanço e o impulso das formas de trabalho no Brasil, passando a dar uma maior segurança jurídica para garantia dos direitos fundamentais mínimos dentro da sociedade, especialmente dentro da seara trabalhista, sendo predominantemente utilizado no período da pandemia em decorrência da COVID-19, elevando a ocorrência do assédio moral, especialmente em razão da violação ao direito à desconexão.

Essa preocupação com o direito ao descanso seguiu ampliada com a pandemia do novo coronavírus, em que um número significativo de pessoas passou a exercer suas atividades em casa. Inclusive, autores<sup>25</sup> assinalam que o direito à desconexão relaciona-se intrinsecamente aos direitos fundamentais referentes às normas de saúde, higiene e segurança do trabalho, somado ao direito de ter a jornada de trabalho limitada, direito ao descanso, férias, proteção contra doenças e acidentes laborais e o direito à intimidade e à vida privada.

O trabalhador que cumpre exaustivas jornadas de trabalho está mais suscetível a ser vitimado por acidentes no trabalho. Isso se dá em razão do cansaço e do estresse ocupacional que se instalam em consequência do labor excessivo. Fala-se, inclusive, em síndrome de *burnout*, moléstia oriunda da ausência de óbices à conexão estabelecida entre empregados e empresa, hipótese em que restam inteiramente esgotados, sem energia para realizar de forma adequada quaisquer atividades<sup>11,18,26</sup>.

O direito ao repouso adequado, portanto, incide diretamente na saúde do trabalhador e na segurança do ambiente de trabalho, minorando os riscos inerentes a este e salvaguardando um ambiente propício ao regulamentar desenvolvimento das atividades, sem que a higidez psicofísica do trabalhador seja comprometida<sup>27</sup>.

Dito isto, o direito à desconexão possui fundamento, também, no direito à mitigação dos riscos relacionados ao trabalho, por meio da adoção de normas de saúde, higiene e segurança, já que somente com a desconexão, o trabalhador pode restabelecer-se do cansaço causado pelas atividades laborais. Assim, tanto terá resguardada sua saúde, como também sua segurança mediante a redução das chances de acidentes de trabalho.

Do exposto observa-se que as empresas devem implantar medidas preventivas do assédio moral direcionadas não apenas aos trabalhadores que exercem sua função laboral presencialmente, mas também aqueles que a desempenham em regime de teletrabalho e, nesse contexto, recomenda-se que a ergonomia seja aplicada.

### Ergonomia e trabalho remoto

Verifica-se, infelizmente, em muitos locais de trabalho, as análises ergonômicas são negligenciadas, resultando em funcionários que desenvolvem em longo prazo, dor nas costas, síndrome do túnel do carpo, dor de garganta, problemas de visão, entre outras comorbidades, que levam ao afastamento do trabalho e aposentadoria precoce. São muitos os benefícios de se trabalhar em um ambiente ergonômico, sendo os principais: reduzir custos, aumentar a produtividade, elevar a satisfação dos funcionários e melhorar a qualidade de vida no trabalho<sup>1</sup>.

Quanto mais ergonômico é o ambiente de trabalho, menor será o absenteísmo e o número de pedidos de indenização que uma empresa enfrenta. Proporcionar aos funcionários um espaço de trabalho confortável reduz o risco de doenças ocupacionais, fazendo ainda que o empregado se sinta valorizado pela empresa.

O índice aceitável de absenteísmo ficaria em aproximadamente 1,0%, contudo algumas atividades



laborais, a exemplo do setor da construção civil, os índices de absenteísmo atingem níveis muito elevados, em torno de 3 a 4%. Em empresas cuja taxa de absenteísmo dos funcionários extrapola 5%, é importante reconhecer que algo está desalinhado, repercutindo nos custos em razão da necessidade de contratar mais mão de obra, pelos custos dos maquinários parados, pedidos colocados em espera e clientes insatisfeitos<sup>28</sup>.

O intuito é, através da pesquisa, favorecer a reflexão e a possível transformação de um contexto de trabalho possivelmente adoece dor tendo em vista que a ergonomia é fundamental para minimizar os problemas advindos da atividade profissional por questões ergonômicas.

Conforme dados divulgados pela Previdência Social, no 1º trimestre de 2016 foram registrados aproximadamente 24 mil afastamentos, o que em média perfaz 269 trabalhadores afastados todos os dias (um afastamento por minuto) em razão de problemas na coluna<sup>29</sup>.

O conceito de ergonomia foi introduzido em 1948 devido ao projeto da cápsula espacial americana, quando o homem tentava adaptar qualquer tipo de máquina ou ambiente às características humanas.

*“Em decorrência do desconforto pelo qual passaram os astronautas no primeiro protótipo da cápsula espacial, houve a necessidade de replanejar o tempo e os meios para a viagem ao espaço. Conseqüentemente, iniciou-se a avaliação antropométrica, baseada na concepção de que o fundamental não é adaptar o homem ao trabalho, mas ao contrário, procurar adaptar as condições de trabalho ao ser humano”<sup>30:90</sup>.*

A Associação Brasileira de Ergonomia (ABERGO) delimita a ergonomia como o estudo das relações entre as pessoas e a tecnologia, as organizações e o ambiente para implementar intervenções e projetos que tenham como objetivo em melhorar de forma integrada e não dissociada a segurança, o conforto, o bem-estar e a eficácia das atividades humanas<sup>2</sup>.

Segundo o pesquisador<sup>1</sup>, o termo Ergonomia é originário das palavras gregas *ergon* (trabalho) e *nomos* (regras, normas).

*“Este termo foi adotado nos principais países europeus, onde se fundou a Associação Internacional de Ergonomia (IEA), que atualmente representa as associações de 40 países, com um total de 19 mil sócios”<sup>31:1</sup>.*

Já por outro pesquisador, a ergonomia pode ser definida:

*“[...] como uma abordagem científica antropocêntrica que se fundamenta em conhecimentos interdisciplinares das ciências*

*humanas para, de um lado, compatibilizar os produtos e as tecnologias com as características dos usuários e, de outro, humanizar o contexto sociotécnico de trabalho, adaptando-o tanto aos objetivos do sujeito e/ou grupo, quanto às exigências das tarefas”<sup>2:21</sup>.*

É uma vertente científica que estuda a relação entre os trabalhadores e o Contexto de Produção de Bens e Serviços (CPBS). Ela tem como objetivo a ação e a transformação, além do ponto de vista de que o trabalho deve ser adaptado ao homem e não o homem ao trabalho. É vista, portanto, como um dispositivo de transformação da situação e de restauração da saúde dos trabalhadores. E isso se dá através da análise das situações concretas de trabalho, do visível, manifesto, observável, e da busca por estratégias de mediação operatórias individuais e coletivas<sup>2</sup>.

A ergonomia estuda diversos aspectos: postura e movimento corporal (sentado, em pé, empurrando, puxando e levantando pesos), fatores ambientais (ruído, vibração, luz, clima, agentes químicos), informações (pelo seguinte pessoal. As informações capturadas (visuais, auditivas e outros sentidos), controles, relações entre mostradores e controles, bem como cargos e tarefas (tarefas adequadas, cargos interessantes). A combinação correta desses fatores nos permite projetar ambientes seguros, saudáveis, confortáveis e eficientes no trabalho e na vida diária<sup>28</sup>.

## Conclusão

Os procedimentos e sistemas de segurança do trabalho se tornaram um componente essencial as atividades promovidas no mercado empresarial, uma vez que conceder aos trabalhadores maiores segurança dentro do ambiente empresarial e tornam as atividades promovidas pelos mesmos ao longo do tempo mais seguras. Algo que pode motivar ainda os trabalhadores na realização de suas atividades.

Por meio dos programas e equipamentos de segurança as empresas buscam promover a segurança dos funcionários e evitar que estes corram riscos desnecessários, verificando sempre quais equipamentos podem dar uma maior assistência aos funcionários no que se trata da segurança e eficiência da atividade do mesmo.

Alguns estudiosos e pesquisadores consideram que as legislações, programas e procedimentos de segurança são uma resposta do poder legislativo as necessidades apresentadas pelos trabalhadores, como também uma forma de minimizar os grandes números de acidentes de trabalho provocado pela falta de instrumentos de segurança dentro das rotinas produtivas ou empresariais.

## Referências

1. Grandjean E. Manual de Ergonomia: adaptando o trabalho ao homem. 4. ed. Porto Alegre: Bookman; 2018.



2. Ferreira MC. A ergonomia da atividade se interessa pela qualidade de vida no trabalho? Reflexões empíricas e teóricas. *Cadernos de Psicologia Social do Trabalho* [Internet]. 2018 [acesso em 22 set 2022];11(1):83-99. Disponível em: [http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?pid=S1516-37172008000100007&script=sci\\_abstract](http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?pid=S1516-37172008000100007&script=sci_abstract)
3. Silva WBH, Côrtes EMP, Marta CB, Francisco MTR, Silva PO, Santos RM, Ferreira MA, Neves MP, Lima TA, Machado PRF. Reinvenção das ligas acadêmicas em período de pandemia e interrupção das aulas presenciais. *Glob Acad Nurs*. 2020;1(3):e51. <https://dx.doi.org/10.5935/2675-5602.20200051>
4. Sarlet IW, Figueiredo MF. Reserva do possível, mínimo existencial e direito à saúde: algumas aproximações. In: SARLET, Ingo Wolfgang; TIMM, Luciano Benetti (Orgs.). *Direitos fundamentais: orçamento e “reserva do possível”*. Porto Alegre: Livr. do Advogado; 2013.
5. Barroso LR. Da falta de efetividade à judicialização excessiva: Direito à saúde, fornecimento gratuito de medicamentos e parâmetros para a atuação judicial. In: TOLEDO, Cláudia (org.). *Direitos Sociais em Debate*. Rio de Janeiro: Elsevier; 2013.
6. Brasil. Lei 8080 de 19 de setembro de 1990, Dispõe sobre as condições para a promoção, proteção e recuperação da saúde, a organização e o funcionamento dos serviços correspondentes e dá outras providências. Brasília (DF): Planalto; 1990.
7. Brasil. Constituição 1988. Constituição da República Federativa do Brasil. Brasília (DF): Senado; 1988.
8. Silva SFG. Saneamento básico como um direito fundamental do cidadão. Dourados: Universidade Estadual de Mato Grosso do Sul; 2018.
9. Brasil. Decreto n.º 10.282, de 20 de março de 2020. Regulamenta a Lei n.º 13.979, de 6 de fevereiro de 2020, para definir os serviços públicos e as atividades essenciais. Brasília (DF): Planalto; 2020.
10. Marta CB, Silva WBH, Côrtes EMP, Machado TO, Francisco MTR, Silva PO, Santos RM, Ferreira MA, Behring LPB, Neves MP. Telemonitoramento: análise da percepção dos acadêmicos de enfermagem frente à pandemia da COVID-19. *Glob Acad Nurs*. 2020;1(3):e52. <https://dx.doi.org/10.5935/2675-5602.20200052>
11. Silva RR, Silva LA, Oliveira ES, Silva Junior MD, Silva MVG, Ribeiro AA. Carga psicossocial e Síndrome de Burnout em profissionais de saúde no combate à pandemia de COVID-19. *Glob Acad Nurs*. 2021;2(Spe.2):e118. <https://dx.doi.org/10.5935/2675-5602.20200118>
12. Máximo W. Trabalhadores autônomos foram mais prejudicados por pandemia em 2020. Agência Brasil [Internet]. 2021 [acesso em 22 set 2022]. Disponível em: <https://agenciabrasil.ebc.com.br/economia/noticia/2021-04/trabalhadores-autonomos-foram-mais-prejudicados-por-pandemia-em-2020>
13. Canovas LS, Nascimento PA, Souza ER, Perez LR, Santos ITS, Hernandes VR. A nova economia e seus efeitos durante e pós pandemia. *Faculdades dos Grandes Lagos*; 2021.
14. Teixeira JRB, et al. Associação entre aspectos psicossociais do trabalho e qualidade de vida de mototaxistas. *Cadernos de Saúde Pública*. 2015;31(1). <http://dx.doi.org/10.1590/0102-311x00214313>
15. Bernardes CL, Vasconcelos LHS, Silva SM, Baptista PCP, Felli VEA, Putisglione M, Munhoz R, Coa TF. Agravos à saúde dos trabalhadores de enfermagem em uma instituição pública de ensino. *Rev Esc Enferm USP*. 2014;48(4):676-82. DOI: 10.1590/S0080-623420140000400015
16. Collucci C. Só 15% dos médicos brasileiros se dizem capazes de atender pacientes com coronavírus, aponta pesquisa. *Folha de São Paulo* [Internet]. 2020 [acesso em 22 set 2022]. Disponível em: <https://www1.folha.uol.com.br/equilibrioesaude/2020/04/so-15-dos-medicos-brasileiros-se-dizem-capazes-de-lidar-com-coronavirus-aponta-pesquisa.shtml>
17. Teixeira CFS, Soares CM, Souza EA, Lisboa ES, Pinto ICM, Andrade LR, Espiridião. A saúde dos profissionais de saúde no enfrentamento da pandemia de COVID-19. *Ciênc. Saúde coletiva*. 2020;25(9). <https://doi.org/10.1590/1413-81232020259.19562020>
18. Lentz GNS, Batista EA, Zanon J, Silva LF. As implicações emocionais na saúde dos enfermeiros durante a pandemia do SARS-CoV-2. *Glob Acad Nurs*. 2021;2(1):e80. <https://dx.doi.org/10.5935/2675-5602.20200080>
19. Escola Nacional de Saúde Pública Sérgio Arouca. Rede de informação sobre a exposição ao agente SARS-CoV-2 no trabalho lança primeiro informe. Escola Nacional de Saúde Pública Sérgio Arouca/ Fiocruz [Internet]; 2020 [acesso em 12 set 2022]. Disponível em: <https://informe.ensp.fiocruz.br/noticias/48916>
20. Ministério Público do Trabalho (BR). Nota Técnica Conjunta n.º 02/2020 – PGT/CODEMAT/CONAP. Nota Técnica para a atuação dos membros do Ministério Público do Trabalho em face da declaração de pandemia da doença infecciosa (COVID 19) do novo coronavírus, declarada pela Organização Mundial de Saúde – OMS [Internet]. Brasília (DF): PGT/CODEMAT/CONAP; 2020 [acesso em 22 set 2022]. Disponível em: <https://mpt.mp.br/pgt/noticias/nota-tecnica-conjunta-02-2020-pgt-codemat-conap-1.pdf>
21. Associação Nacional de Medicina do Trabalho (ANAMT). Recomendação n.º 0001, de 16 de março de 2020. Dispõe sobre o atendimento aos trabalhadores com sintomas gripais [Internet]. Brasília (DF): ANAMT; 2020 [acesso em 25 set 2022]. Disponível em: [https://www.anamt.org.br/portal/wp-content/uploads/2020/03/RECOMENDACAO\\_1\\_ANAMT\\_2020\\_v1.pdf](https://www.anamt.org.br/portal/wp-content/uploads/2020/03/RECOMENDACAO_1_ANAMT_2020_v1.pdf)
22. Conselho Nacional de Saúde (BR). Recomendação n.º 020, de 07 de abril de 2020. Recomenda a observância do Parecer Técnico nº 128/2020, que dispõe sobre as orientações ao trabalho/atuação dos trabalhadores e trabalhadoras, no âmbito dos serviços de saúde, durante a Emergência em Saúde Pública de Importância Nacional em decorrência de ocorrência de Doença por Coronavírus – COVID-19 [Internet]. Brasília (DF): CNS; 2020 [acesso em 15 set 2022]. Disponível em: <https://conselho.saude.gov.br/recomendacoes-cns/1103-recomendac-a-o-no-020-de-07-de-abril-de-2020>
23. Ministério da Saúde (BR). Portaria Conjunta MS/SEPRT n.º 20, de 18 de junho de 2020. Estabelece as medidas a serem observadas visando à proteção, controle e mitigação dos riscos de transmissão da COVID-19 nos ambientes de trabalho (orientações gerais) [Internet]. Brasília (DF): MS/SEPRT; 2020 [acesso em 15 set 2022]. Disponível em: <https://www.legisweb.com.br/legislacao/?id=397143>
24. Brasil. Medida Provisória n.º 927, de 22 de março de 2020. Dispõe sobre as medidas trabalhistas para enfrentamento do estado de calamidade pública reconhecido pelo Decreto Legislativo n.º 6, de 20 de março de 2020, e da emergência de saúde pública de importância internacional decorrente do coronavírus (COVID-19), e dá outras providências [Internet]. Brasília (DF): Planalto; 2020 [acesso em 16 set 2022]. Disponível em: <https://www.in.gov.br/en/web/dou/-/medida-provisoria-n-927-de-22-de-marco-de-2020-249098775>
25. Almeida DFV, Colnago LMR. O teletrabalho, o direito à desconexão do ambiente de trabalho e os possíveis meios de inibição da prática. *Revista de Direito do Trabalho* [Internet]. 2016 [acesso em 14 set 2022];169(42):113-126. Disponível em: <https://juslaboris.tst.jus.br/handle/20.500.12178/93846>
26. Dallegrave Neto JÁ. O teletrabalho: importância, conceito e implicações jurídicas. *Revista Fórum Trabalhista* [Internet]. 2013 [acesso em 15 set 2022];2(5). Disponível em: <https://juslaboris.tst.jus.br/handle/20.500.12178/93895>



27. Leão AJL, Pereira MJB, Oliveira TS. A flexibilização do tempo mínimo do intervalo intrajornada e a violação ao direito fundamental à redução dos riscos inerentes ao trabalho. Revista Jurídica do Nordeste Mineiro [Internet]. 2020 [acesso em 14 set 2022];2. Disponível em: [https://revistas.unipacto.com.br/storage/publicacoes/2020/468\\_a\\_flexibilizacao\\_do\\_tempo\\_minimo\\_do\\_intervalo\\_intrajornada\\_e\\_a\\_violacao.pdf](https://revistas.unipacto.com.br/storage/publicacoes/2020/468_a_flexibilizacao_do_tempo_minimo_do_intervalo_intrajornada_e_a_violacao.pdf)
28. Masculo FS, Vidal MC. Ergonomia: trabalho adequado e eficiente. Rio de Janeiro: Elsevier Brasil; 2013.
29. Minardi FF. Meio Ambiente do Trabalho. Curitiba: Juruá Editora; 2010.
30. Mendes AR, Leite NL. Ginástica Laboral: Princípios e aplicações práticas. Barueri: Manole; 2004.
31. Dul J, Weerdmeester B. Ergonomia prática. São Paulo: Edgard Blücher; 2004.

