



UNIVERSIDADE FEDERAL RURAL DO SEMI-ÁRIDO
PRÓ REITORIA DE GRADUAÇÃO
CENTRO DE CIÊNCIAS AMBIENTAIS E TECNOLÓGICAS
CURSO DE BACHARELADO EM CIÊNCIA E TECNOLOGIA

SIMONE EMANUELLE DA SILVA NEVES

**ADAPTAÇÃO DO AMBIENTE DOMÉSTICO AO TRABALHO *HOME OFFICE*
DURANTE A PANDEMIA DE COVID-19**

MOSSORÓ - RN

2020

SIMONE EMANUELLE DA SILVA NEVES

**ADAPTAÇÃO DO AMBIENTE DOMÉSTICO AO TRABALHO *HOME OFFICE*
DURANTE A PANDEMIA DE COVID-19**

Trabalho de conclusão de curso apresentado a
Universidade Federal Rural do Semi-Árido como
requisito para obtenção do título de Bacharel em
Ciência e Tecnologia

Orientadora: Geovanna Maria Andrade de Oliveira

MOSSORÓ - RN

2020

© Todos os direitos estão reservados a Universidade Federal Rural do Semi-Árido. O conteúdo desta obra é de inteira responsabilidade do (a) autor (a), sendo o mesmo, passível de sanções administrativas ou penais, caso sejam infringidas as leis que regulamentam a Propriedade Intelectual, respectivamente, Patentes: Lei nº 9.279/1996 e Direitos Autorais: Lei nº 9.610/1998. O conteúdo desta obra tomar-se-á de domínio público após a data de defesa e homologação da sua respectiva ata. A mesma poderá servir de base literária para novas pesquisas, desde que a obra e seu (a) respectivo (a) autor (a) sejam devidamente citados e mencionados os seus créditos bibliográficos.

N511a Neves, Simone Emanuelle da Silva.
 ADAPTAÇÃO DO AMBIENTE DOMÉSTICO AO TRABALHO
 HOME OFFICE DURANTE A PANDEMIA DE COVID-19 /
 Simone Emanuelle da Silva Neves. - 2020.
 59 f. : il.

 Orientadora: Geovanna Maria Andrade de
 Oliveira.
 Monografia (graduação) - Universidade Federal
 Rural do Semi-árido, Curso de Ciência e
 Tecnologia, 2020.

 1. Pandemia. 2. Legislação trabalhista. 3.
 Ergonomia. 4. Teletrabalho. I. Oliveira, Geovanna
 Maria Andrade de, orient. II. Título.

O serviço de Geração Automática de Ficha Catalográfica para Trabalhos de Conclusão de Curso (TCC's) foi desenvolvido pelo Instituto de Ciências Matemáticas e de Computação da Universidade de São Paulo (USP) e gentilmente cedido para o Sistema de Bibliotecas da Universidade Federal Rural do Semi-Árido (SISBI-UFERSA), sendo customizado pela Superintendência de Tecnologia da Informação e Comunicação (SUTIC) sob orientação dos bibliotecários da instituição para ser adaptado às necessidades dos alunos dos Cursos de Graduação e Programas de Pós-Graduação da Universidade.



MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO
Universidade Federal Rural do Semi-Árido – UFERSA
Centro de Ciências Exatas e Naturais – CCEN

ATA DE DEFESA DE TRABALHO DE CONCLUSÃO DE CURSO

Às dez horas do dia doze de dezembro de 2020, através de videoconferência pela plataforma *Google Meet*, reuniu-se a Banca Examinadora de defesa de trabalho de conclusão de curso de autoria da aluna do curso de Bacharelado em Ciências e Tecnologia, a **SIMONE EMANUELLE SILVA NEVES** desta universidade, N° de matrícula **2012011936**, cujo o título foi **“ADAPTAÇÃO DO AMBIENTE DOMÉSTICO AO TRABALHO HOME-OFFICE DURANTE A PANDEMIA DE COVID-19”**. A Banca Examinadora ficou

assim constituída por três membros: Profa. GEOVANNA MARIA ANDRADE DE OLIVEIRA, presidente da banca e orientadora do Trabalho de Conclusão de Curso; Profa. Dra. SILVANETE SEVERINO DA SILVA e Profa. ROKÁTIA LORRANY NOGUEIRA MARINHO, como membros. Concluída a defesa, procedeu-se ao julgamento pelos membros da banca examinadora, tendo a aluna obtido os seguintes conceitos: **APROVADA; APROVADA; APROVADA**. Verificou-se que a aluna foi **APROVADA**. Para constar, eu, GEOVANNA MARIA ANDRADE DE OLIVEIRA, lavrei a presente ata que, após lida e aprovada pelos membros da banca examinadora, será assinada por todos.

Mossoró, 12 de dezembro de 2020.

Assinatura dos membros da Banca Examinadora.

Prof (a). GEOVANNA MARIA ANDRADE DE OLIVEIRA – UFERSA
Presidente e orientadora

Prof (a) Dra. SILVANETE SEVERINO DA SILVA – UFERSA
Primeiro Membro

Prof (a) ROKÁTIA LORRANY NOGUEIRA MARINHO – UFERSA
Segundo Membro

AGRADECIMENTOS

A toda a minha família que esteve me dando suporte por todos estes anos, em especial à minha querida mãe que nunca desistiu de mim e ao meu avô que sempre figurou como meu próprio pai.

A Sabrina, minha irmã, que apesar de todas as nossas diferenças sempre esteve junto de mim contra todo o mundo.

Aos meus tios e padrinhos, Marlúcia e Raimundo, por me terem sempre como se fossem seus próprios filhos e me ajudarem até aqui.

Aos meus amigos queridos, cujos nomes seria injusto citar, por serem tantos, mas que sabem seu valor em minha vida, por todo o incentivo, sempre acreditarem no meu potencial e compreender meus momentos de ausência durante a elaboração deste trabalho.

A todos os professores que tive o prazer de ter, tanto antes quanto durante o curso, por toda a bagagem de conhecimento que me ajudaram a formar para chegar até este momento.

A professora Silvanete por ter me ajudado a construir este tema e a Geovanna por toda orientação, correções e paciência durante a elaboração deste trabalho.

A todos aqueles que contribuíram, de alguma forma, para a realização deste trabalho

RESUMO

O presente estudo busca avaliar a adaptação do ambiente doméstico ao regime *home office* durante a pandemia de COVID-19 do ponto de vista ergonômico, social e psicológico. A pesquisa caracteriza-se como descritiva exploratória de caráter quantitativo, utilizando-se de questionário semiestruturado para determinar as características dos indivíduos e verificar a sua percepção sobre a adaptação ao teletrabalho. A adaptação ergonômica do trabalho foi avaliada através dos critérios do *checklist* de Couto (2014), além da verificação de regiões dolorosas do corpo através do diagrama de Corlett e Manenica (1980). Como resultados observou-se que o trabalho não está bem adaptado do ponto de vista ergonômico, havendo necessidade de adequação dos postos de trabalho designados nas residências e treinamento dos colaboradores inseridos na modalidade *home office* para esta nova configuração de trabalho. Contudo, também foi possível perceber que, apesar da não conformidade supracitada, o nível de satisfação dos indivíduos com o trabalho em casa e com a adaptação das famílias a esta nova configuração é elevado. As principais referências utilizadas neste trabalho foram os dados oficiais de órgãos competentes em relação ao novo coronavírus como o Ministério da Saúde e a Organização Mundial da Saúde, obras de literatura referentes à ergonomia, em especial o livro *Ergonomia: projeto e produção* do autor Itiro Iida (2016) e estudos sobre o trabalho realizado em casa.

Palavras-chave: pandemia, legislação trabalhista, ergonomia, teletrabalho.

LISTA DE TABELAS

Tabela 1 – Critérios de interpretação conforme <i>checklist</i> de Couto (2014)	28
Tabela 2 – Classificação por faixa etária dos participantes da pesquisa	29
Tabela 3 – Relação das profissões.....	30
Tabela 4 – Composição do núcleo familiar	32
Tabela 5 – Motivação para a adaptação ao trabalho em <i>home office</i>	32
Tabela 6 – Adequação ergonômica do posto de trabalho de acordo com avaliação pelo <i>checklist</i> de Couto (2014).....	35
Tabela 7 – Classificação do nível de dor percebido pelos participantes por região do corpo	36
Tabela 8 – Localização das dores no corpo, provocadas por posturas inadequadas	37
Tabela 9 – Nível de satisfação com a qualidade de vida no trabalho em <i>home office</i> ...	38
Tabela 10 – Avaliação da adaptação do núcleo familiar à realização do trabalho em <i>home office</i>	39

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO.....	7
2 REFERENCIAL TEÓRICO	9
2.1 A PANDEMIA DE COVID-19.....	10
2.2 O TRABALHO NA MODALIDADE <i>HOME OFFICE</i>	14
2.3 ASPECTOS ERGONÔMICOS DO TRABALHO EM <i>HOME OFFICE</i>	20
3 METODOLOGIA.....	24
3.1 DESENHO DA PESQUISA	25
3.2 OBJETO DA PESQUISA	26
3.3 ELABORAÇÃO DOS QUESTIONÁRIOS E COLETA DE DADOS.....	26
3.4 TRATAMENTO DOS DADOS	27
4 RESULTADOS E DISCUSSÕES	28
4.1 PERFIL DOS ENTREVISTADOS.....	29
4.2 ADEQUAÇÃO DO TRABALHO AOS DISPOSITIVOS LEGAIS.....	33
4.3 ASPECTOS ERGONÔMICOS DO TRABALHO	35
4.4 PERCEPÇÕES DOS TRABALHADORES SOBRE O TRABALHO EM <i>HOME OFFICE</i> FRENTE À PANDEMIA DE COVID-19	38
5 CONSIDERAÇÕES FINAIS	41
REFERÊNCIAS.....	43
APÊNDICE A – Questionário semiestruturado utilizado para a realização da pesquisa.....	47

1 INTRODUÇÃO

As relações de trabalho estão constantemente passando por modificações para se adequarem às novas realidades do ambiente social. Desde o trabalho artesanal, passando pela Revolução Industrial e trabalho em massa, culminando na atual Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), a forma de se trabalhar tem evoluído para atender às características psicossociais dos trabalhadores (CASSAR, 2011).

A ergonomia estuda a adaptação do trabalho às características psicofisiológicas dos indivíduos, tratando de padronizar os postos de trabalho para que se adequem à maior parte de seus potenciais usuários. Pode ser aplicada tanto em situações de trabalho braçal, quanto para trabalho realizado em escritório, objetivando evitar lesões e desgaste físico e/ou emocional (IIDA, 2016).

Neste ano de 2020, surgiu pelo globo uma nova doença infecciosa de fácil transmissão e severidade que varia de moderada a intensa que obrigou diversos setores da economia a mais uma vez reorganizarem os modos de trabalho, para que pudessem se adaptar à nova realidade de isolamento social imposta como uma das principais maneiras de conter os impactos negativos da ação do vírus (WHO, 2020).

A COVID-19, como foi nomeada pela Organização Mundial da Saúde (OMS), trouxe diversas consequências para os países afetados, tanto pelo alto número de óbitos que provocaram colapsos em sistemas funerários e de saúde, quanto pela retração econômica decorrente da necessidade de fechamento dos polos comerciais e industriais considerados como não essenciais (WHO, 2020).

O trabalho remoto é uma opção para amenizar os danos econômicos. Popularizado no país como *home office*, consiste na realização de atividades laborais pelos colaboradores em suas residências. Assim, o ambiente doméstico deve ser adaptado para tarefas que antes eram concluídas em seus locais de trabalho.

Com base nesse contexto, este estudo busca responder a seguinte pergunta: o trabalho realizado na modalidade *home office* durante a pandemia de COVID-19 se adapta às necessidades ergonômicas e psicológicas do trabalhador?

Buscando responder a esta questão, o objetivo geral desta pesquisa é avaliar a adaptação do ambiente doméstico ao trabalho *home office* durante a pandemia de

COVID-19. A hipótese levantada é de que o trabalho nesta modalidade atende às necessidades ergonômicas e psicológicas mínimas para garantia da qualidade de vida dos trabalhadores.

Para realizar esta análise foram determinados os seguintes objetivos específicos:

1. Identificar quais atividades econômicas tiveram maior índice de adesão ao *home office* durante a pandemia;
2. Analisar as implicações desta modalidade de trabalho à saúde física e mental dos trabalhadores;
3. Verificar quais as condições ergonômicas de trabalho na modalidade *home office*;
4. Analisar se os empregadores estão fornecendo condições adequadas aos trabalhadores conforme determina a legislação; e
5. Verificar a percepção dos colaboradores sobre tempo produtivo durante o trabalho *home office*.

A ocorrência da pandemia de COVID-19 despertou interesse na verificação de diversos cenários do cotidiano inseridos neste novo contexto, onde o distanciamento social necessário para a prevenção da doença modifica as relações da sociedade com os ambientes e formas de produção existentes. A partir daí, surgiu a disposição de investigar como o trabalho poderia se adaptar a este isolamento, mantendo os indivíduos seguros, mas ainda garantindo níveis de produtividade necessários para a manutenção econômica do país.

A adaptação dos indivíduos a realização das atividades na modalidade *home office* em meio a uma pandemia pode ser desafiadora em virtude da grande sobrecarga psicológica que este evento traz a toda sociedade, além da adequação do ambiente doméstico ao trabalho depender sobretudo da noção de salubridade que o trabalhador possui em comparação com as normas de segurança e saúde do trabalho existentes atualmente.

Assim surge a necessidade de um estudo que analise os impactos desta situação ao cotidiano dos colaboradores, visando ainda servir de ferramenta para que possam ser desenvolvidas melhores estratégias de enfrentamento à crise sanitária, enquanto

promovendo a melhor qualidade de vida no trabalho, segurança e saúde dos trabalhadores.

É uma oportunidade ímpar de vislumbrar conceitos teóricos sobre as relações de trabalho como já se conhece em um novo cenário, que impõe necessidade de adaptações que até então não se tinha pensado sobre. Na prática, um estudo sobre esta temática propiciará no futuro meios para se identificar os principais problemas e dificuldades enfrentados com esta adaptação e criar planos de ação e estratégias de correção ou minimização destes impactos à segurança e saúde dos colaboradores.

Esta pesquisa está estruturada em cinco seções, além desta introdução. O referencial teórico aborda a origem da pandemia e como esta chegou ao país, suas consequências para a economia, relações sociais e de trabalho. Em seguida detalha sobre a principal adaptação feita pelas empresas, através da adoção do trabalho em casa como opção para enfrentamento à crise sanitária vigente e como o ambiente doméstico pode ser adaptado para a realização de atividades laborais. A seção metodologia apresenta os procedimentos adotados para a realização deste estudo. Nos resultados e discussões, serão apresentados e debatidos os dados obtidos e por fim nas considerações finais serão discutidos os achados pertinentes ao tema estudado.

2 REFERENCIAL TEÓRICO

Nesta seção serão apresentadas informações sobre o tema tratado nesta pesquisa e contextualizando o problema analisado. A primeira subseção discorrerá sobre o surgimento da pandemia¹, suas consequências e a forma com a qual o país está lidando com esta adversidade.

Na subseção seguinte, será abordado o trabalho na modalidade *home office* com suas origens, vantagens, desvantagens e principais dispositivos legais aplicáveis. Por

1 Em um conceito mais moderno, pandemia pode ser definida como uma epidemia de grandes proporções, que se espalha por diversos países. Esta, por sua vez, é caracterizada pela incidência, em curto intervalo de tempo, de grande número de casos de uma doença (DE REZENDE, 1998). Desta forma, podemos entender mais claramente a pandemia como a incidência de uma doença em vários locais pelo globo, com rápida propagação e elevados números de indivíduos afetados.

fim, a terceira subseção conterá informações sobre a adaptação ergonômica do trabalho para esta configuração de trabalho, também atendendo a legislação pertinente ao tema.

2.1 A PANDEMIA DE COVID-19

Em dezembro de 2019 a Organização Mundial da Saúde alertou sobre a ocorrência de uma série de casos de pneumonia na província de Wuhan - China, até então de causas desconhecidas. Posteriormente determinou-se que o causador dessas doenças foi o novo vírus (SARS-CoV2) da família coronavírus, que são conhecidos por comumente causarem doenças respiratórias em humanos (WHO, 2020).

De acordo com a OMS, COVID-19 é o nome da doença provocada pelo vírus recentemente descoberto e conta com sintomas como febre, tosse seca e cansaço, podendo evoluir para síndrome respiratória aguda grave nos casos mais severos. Em 11 de março de 2020 o órgão declarou pandemia devido ao grande potencial de infecção. Até 16 de março de 2020 já haviam 164.837 casos e 6.470 óbitos confirmados em todo mundo, tornando a pandemia do COVID-19 a maior ameaça à saúde global da atualidade, com disseminação mundial acelerada, presente em 147 países, nos quais havia pelo menos um caso confirmado da doença (FERGUSON et. al, 2020).

Com fácil transmissão, o vírus pode ser adquirido como quaisquer outras doenças de trato respiratório do mesmo grupo, tanto pelo contato direto com material ou objeto infectado, quanto por gotículas ou secreção respiratória, expelidas através de tosse ou espirro (GUO et al, 2020).

A lista de sintomas apenas cresce a cada dia, contando agora com sinais como perda de olfato e paladar, dores pelo corpo, diarreia e dores intestinais, dores de garganta, erupção cutânea ou descoloração dos dedos de mãos e pés, entre diversos outros que continuam a aparecer (OMS, 2020). São considerados como grupos de risco indivíduos com idade avançada, portadores de doenças respiratórias crônicas e

cardiovasculares, câncer, diabetes, hipertensão (ZHOU et al; JORDAN, 2020), demais comorbidades² e imunocomprometidos (WHO, 2020).

Esta não é a primeira vez que ocorre emergência sanitária de escala global com um vírus para o qual não existe vacina. Entre abril de 1918 e fevereiro de 1919 o mundo foi acometido pela influenza A H1N1. Seus efeitos foram tão devastadores que após infectar centenas de milhões de pessoas, possui um número de mortes estimado entre 50 e 100 milhões (JOHNSON & MUELLER, 2002).

A influenza A H1N1 foi considerada por Killingray (1918) o surto de gripe mais mortífero já registrado e a pior pandemia desde a peste negra devido sua característica altamente contagiosa e a rapidez de propagação em locais com grandes concentrações humanas. As características de contágio e propagação ressaltadas pelo autor são similares ao que ocorre hoje com a COVID-19.

Segundo Bootsma e Ferguson (2007), durante a pandemia de influenza A H1N1 algumas comunidades, com destaque aos Estados Unidos, adotaram medidas como o fechamento de escolas, igrejas, bares e locais de grande convívio social com o objetivo de reduzir a proporção de transmissão de pessoa para pessoa e obtiveram como resultado baixas taxas de mortalidade, apesar de que essas aumentaram assim que as restrições sociais impostas foram retiradas.

Embora nossa compreensão sobre doenças infecciosas e sua prevenção seja agora muito diferente de 1918, a maioria dos países através do globo enfrentam agora o mesmo desafio com o COVID-19 (FERGUSON et al, 2020).

Existem diversas estratégias de intervenção para controle de epidemias de doenças infecciosas, podendo ser destacadas medidas de afastamento dos pacientes de pessoas não infectadas, quarentena e isolamento social (SCHUCHMANN, 2020). De forma prática, estão sendo implementadas duas formas de contenção comunitária para combate ao coronavírus: a supressão (que é comumente conhecida como isolamento horizontal) e a mitigação (isolamento vertical) (FERGUSON et al, 2020).

² É o termo usado para fazer a associação de duas patologias independentes em um mesmo indivíduo, por exemplo, diabetes e hipertensão quando num mesmo paciente são comorbidades relacionadas à obesidade (DICIO, 2020).

A estratégia de supressão consiste em reduzir o número de reprodução média de casos secundários gerados por um infectado a níveis inferiores a 1, utilizando-se do isolamento total da população. Cenário semelhante ao que foi realizado na China no início da pandemia, através de completo fechamento de todas as atividades econômicas do país, no que é conhecido popularmente como *lockdown*. Foi um método que mostrou resultados positivos na China e Coreia do Sul, mas é inviável a nível global uma vez que ocasiona grandes consequências sociais e econômicas que podem impactar na saúde a longo e médio prazo (FERGUSON et al, 2020).

Já a mitigação tem uma abordagem menos agressiva, objetivando apenas reduzir os impactos da doença aos sistemas de saúde através do isolamento apenas dos indivíduos que fazem parte de um grupo de risco ou que tiveram algum contato com paciente contaminado e têm potencial de estar infectado, numa tentativa de aumentar a imunidade da população. Não é capaz de proteger completamente àqueles que possuem elevado risco de contrair a forma grave com possível evolução a óbito, uma vez que mesmo isolados podem ter contato com a doença através de contato familiar com pessoas da família que saem e estão expostas ao vírus (FERGUSON et al, 2020).

Em relatório feito pelo grupo de estudo da *Imperial College* em Londres (2020), estima-se que os impactos que a pandemia pode ocasionar em quatro cenários diferentes:

- 1) quando não fossem tomadas quaisquer medidas de controle contra a propagação da doença;
- 2) em caso de mitigação com distanciamento social a nível populacional;
- 3) através de mitigação com isolamento apenas de pessoas acima de 70 anos;
- 4) supressão com isolamento em larga escala.

No pior cenário verificado, sem qualquer tipo de intervenção, a quantidade de casos poderia superar a marca de 7 bilhões, contando com cerca de 40 milhões de óbitos (WALKER et. al, 2020).

Sendo a principal autoridade de saúde responsável por estudos e determinações a respeito do COVID-19, a OMS (2020) determinou as principais orientações para evitar a infecção, como a constante higienização de mãos com água e sabão ou álcool em gel a 70%, assim como cobrir boca e nariz com antebraço antes de tossir ou espirrar. Aqueles

com sintomas leves são orientados a não buscar atendimento médico, a fim de evitar o colapso dos sistemas de saúde, ficando estes destinados apenas àqueles com dificuldades para respirar e dor ou pressão no peito.

No Brasil, a pandemia teve início no final do mês de março, com primeiros casos de transmissão local identificados em 05 de março de 2020 (BBC, 2020).

Após uma série de polêmicas sobre o entendimento do governo federal correspondente a medidas de controle para evitar a propagação do vírus, no dia 15 de abril de 2020 o Supremo Tribunal Federal determinou que os estados e municípios têm autonomia para adotar as medidas de isolamento social impostas à sociedade, implicando em fechamento do comércio e funcionamento apenas das atividades essenciais (BRASIL, 2020).

O Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE) realizou a Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios (PNAD) COVID-19 com dados atualizados sobre o panorama geral da pandemia no país. De acordo com a pesquisa, 8,3 milhões de pessoas declararam ter tido algum sintoma relacionado à síndrome gripal, sendo dor de cabeça o sintoma mais frequentemente relatado. Dois milhões de indivíduos buscaram estabelecimentos de saúde, ao passo em que 6,3 milhões tomaram outras providências; 25,7 milhões fizeram teste de infecção pelo novo coronavírus e destas 5,7 milhões testaram positivo.

No momento da redação deste texto o painel de acompanhamento do Ministério da Saúde (2020) apresenta dados de que o país está com 6.436.650 casos confirmados e 174.515 óbitos, totalizando uma taxa de letalidade de 2,7% e mortalidade de 83/100 mil habitantes.

As medidas de isolamento social e mesmo o temor causado pela descoberta do novo vírus provocaram fortes impactos a economia mundial. Senhoras (2020) descreveu que a declaração do potencial pandêmico do SARS-CoV2 e os constantes anúncios de número de mortes em determinado país gera uma recorrente situação de agitação do mercado financeiro nacional, transbordando negativamente às demais praças financeiras nacionais e tornando o medo um ciclo vicioso de desaceleração econômica global.

A pandemia pode provocar perdas às principais instituições sociais: indivíduos, famílias, empresas, empregos formais e informais, governo, sociedade organizada ou

sistema político. Contudo, todos esses têm como base a vida humana, de modo que as recomendações médicas de isolamento e quarentena são imposições morais pouco questionáveis (SANTOS, RIBEIRO & CERQUEIRA, 2020).

O governo federal declarou estado de calamidade pública através de decreto no dia 18 de março de 2020. Em 22 de março do mesmo ano, foi publicada em Diário Oficial da União a Medida Provisória (MP) nº 927 que dispõe sobre as medidas trabalhistas a serem adotadas durante o enfrentamento ao COVID-19 (BRASIL, 2020).

Entre as proposições do governo estavam a adoção do regime de teletrabalho, antecipação de férias individuais ou coletivas, utilização de banco de horas, suspensão das exigências administrativas em segurança e saúde no trabalho, dentre outras com o intuito de proteger o emprego formal e a economia nacional. Contudo, é importante frisar que esta MP caducou em 19 de julho de 2020, portanto estas alterações de trabalho já não estão mais em vigor no momento da redação deste texto (BRASIL, 2020).

De acordo com Silveira, Rossi e De Vuono (2020), a pandemia acelerou um processo social que já estava em curso, através das alterações legislativas que permitiram a flexibilização das relações e jornadas de trabalho. A casa torna-se o local onde todas as atividades humanas essenciais do trabalhador estão concentradas, como atividades laborais e de lazer, pausa, intervalo, descanso, atividades físicas e alimentação.

Daí surge a necessidade de adaptação do ambiente doméstico ao *home office*, definido por Lim e Teo (2000) como aquele onde o funcionário trabalha em casa ao invés dos escritórios, sendo estas atividades realizadas dentro ou fora da jornada de trabalho. Os trabalhadores podem se comunicar com os empregadores através de e-mails ou demais plataformas eletrônicas de comunicação, criando uma relação de vínculo empregatício flexível.

2.2 O TRABALHO NA MODALIDADE *HOME OFFICE*

Braverman (1974) conceituou o trabalho como a atividade realizada que altera o estado natural dos recursos naturais oriundos do ambiente em que os seres estão inseridos, a fim de melhorá-los e utilizá-los em proveito próprio. Em sua concepção, o

trabalho humano difere do animal ao passo em que é consciente e proposital, enquanto os animais trabalham instintivamente.

Desta forma o valor do trabalho está intrinsecamente ligado à ideia de que o trabalho dos homens é um recurso exclusivo da humanidade para enfrentar a natureza, portanto para a sociedade a força de trabalho é única e não pode ser comparada a qualquer outra.

O desenvolvimento de tecnologias da informação contribuiu de forma significativa para o atual panorama mundial de relações de trabalho, pois abriu espaço para novas formas de organização do trabalho, entre elas o *home office*, teletrabalho, trabalho remoto ou à distância, *work from home*³, entre as várias designações para as atividades realizadas fora da empresa. Sua primeira definição concreta veio de um estudo elaborado por Nilles onde foram analisados os impactos energéticos do *telecommuting*, termo usado pelo autor para designar o teletrabalho em primeiro momento, sendo posteriormente atualizado para *teleworking* (SIQUEIRA & BINOTTO, 2009).

A adoção do regime de *home office* é uma excelente opção para conciliar uma maior necessidade de permanência do funcionário no lar à execução de seu ofício, mas é importante ressaltar que nem todas as atividades podem ser adaptadas para o ambiente doméstico e o número de ocupações que podem ser realizadas em casa é limitado. Em vias gerais, administradores, educadores e colaboradores que tem seu labor relacionado a computadores, finanças e legislação têm maior probabilidade de conseguir exercer suas profissões de maneira satisfatória, independentemente do nível de dificuldade para sua adequação. Trabalhos que envolvam agricultura, construção e produção de bens e insumos já não têm tanta flexibilidade, dificilmente podendo ser realizadas remotamente (DINGEL & NEIMAN, 2020).

Existem três configurações possíveis para o *home office*: teletrabalho, quando o funcionário possui vínculo de trabalho formal com a empresa, o trabalho *freelancer*, quando o trabalhador realiza projetos independentes, ou uma variante onde o indivíduo pode ter uma empresa com sede em sua residência, denominada *home based* (BRIK & BRIK, 2013).

3 Em inglês a nomenclatura usual para designar o trabalho que denominamos como *home office* é esta. O termo *home office* no inglês possui relação com o local da residência onde são realizadas atividades, no sentido de um escritório no lar, mas não envolve necessariamente a realização de tarefas laborais. É uma forma de adaptação usada apenas dentro do contexto brasileiro.

A principal modalidade utilizada durante a pandemia é o teletrabalho, onde as relações de trabalho permanecem intactas e o vínculo de trabalho com o empregador é formal. Assim,

sendo o labor prestado sob a modalidade de teletrabalho realizado em proveito econômico do empregador, é ele – até mesmo por força do poder diretivo - o responsável pela gestão dos fatores de produção e, mais especificamente, pela higidez do ambiente laboral a circundar seus trabalhadores. Por via de consequência, deve a empresa que submete seu pessoal ao sistema de *home office* não apenas arcar com os custos dos equipamentos e dos insumos necessários ao desempenho do serviço, como também adquirir os materiais (p. ex: computadores, telefones, mobiliário, etc.) aptos a assegurar a integridade psicofísica dos trabalhadores. (EBERT, 2013,p. 165-166).

Corroborando este entendimento a lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017 determina que as responsabilidades pela aquisição e manutenção dos equipamentos necessários para o teletrabalho e demais configurações de trabalho doméstico devem ser previstas em contrato prévio, a ser firmado quinze dias antes da mudança de modalidade. A única disposição específica é de que, caso fornecidos pelo empregador, os equipamentos não podem ser considerados como remuneração (BRASIL,2017).

Já a medida provisória nº 927, de 22 de março de 2020 desobrigava as empresas a cumprirem o prazo de quinze dias para esta determinação, podendo realizar a alteração da modalidade de trabalho sem registro prévio em contrato de trabalho, enquanto durar o estado de calamidade pública ocasionado pela pandemia de COVID-19 (BRASIL, 2020).

As disposições relativas à responsabilidade aquisição e manutenção dos insumos tecnológicos, infraestrutura adequada e o reembolso de despesas arcadas pelo empregado tem até 30 dias após a alteração da modalidade para ser previstas em contrato escrito. Na impossibilidade de aquisição por parte do funcionário o empregador deverá fornecer os equipamentos em regime de comodato e pagar por serviços de infraestrutura, que não serão considerados verba de natureza salarial e quando não for possível o empréstimo dos equipamentos, o período da jornada de trabalho normal será computado como tempo à disposição do empregador (BRASIL, 2020).

Dados da PNAD COVID-19 indicam que 21,4% das empresas em funcionamento adotaram pelo menos uma medida com apoio do governo. As principais medidas

adotadas de acordo com a pesquisa foram campanhas de informação e prevenção aliadas a medidas extras de higiene (93,1%), alteração do método de entrega de produtos ou serviços, incluindo a mudança para serviços online (28,6%) e a adoção do trabalho domiciliar para os funcionários (25,7%) (IBGE, 2020).

A PNAD COVID-19 (IBGE, 2020) aponta ainda que cerca de 15,3 milhões de pessoas não procuraram trabalho por conta da pandemia ou por falta de trabalho na localidade, 2,7 milhões de pessoas foram afastadas do trabalho devido ao distanciamento social e a taxa de desocupação no país é de 14,4%. Cerca de 33,5% das empresas em funcionamento relatam que a pandemia teve um efeito negativo para seus negócios.

A naturalização do *home office* e do trabalho remoto se apresentam como alternativas para amenizar os impactos da crise econômica ocasionada pela pandemia, ao passo que evitam o fim das relações de trabalho formal e reduzem os custos de produção, aliviando as já prejudicadas empregadoras.

Do ponto de vista do empregador, o trabalho fora da empresa pode ocasionar considerável economia em termos de espaço, equipamento, despesas de água, luz e internet. No Brasil, existe ainda a oportunidade de redução de custos com vale transporte e vale alimentação, se considerada a modalidade de trabalho em um cenário não pandêmico (SIQUEIRA & BINOTTO, 2009).

Mas para o trabalho realizado em casa, se faz necessária uma infraestrutura mínima a ser atendida pelo funcionário e o modo de morar acaba se confundindo com o modo de trabalhar, havendo dificuldades de dissociação de ambos (SILVEIRA, ROSSI & DE VUONO, 2020).

Em estudo realizado antecedendo a pandemia de COVID-19, Rafalski e Andrade (2020) perceberam que mudanças nos aspectos de socialização são consequências resultantes do trabalho em *home office*, pois este promove a diminuição do contato social, direto e diário com colegas de trabalho e superiores, à medida em que aumenta o convívio com os próprios familiares, deixando os indivíduos presos em uma bolha social.

Os autores também verificaram uma série de vantagens desta modalidade de trabalho, como a economia com combustível, visto que não há mais deslocamento ao posto de trabalho, flexibilidade de horários e maior praticidade para realização das atividades. Em contrapartida, o trabalho em casa também aumenta os custos da

residência com energia elétrica e internet, possibilita maiores chances de distração durante a realização das tarefas, impactando diretamente nos níveis de produtividade, e apresenta aos trabalhadores desafios na delimitação casa/trabalho (RAFALSKI & ANDRADE, 2020).

Em outra pesquisa, desenvolvida por Gálvez, Martínez e Pérez (2011) foi investigado o processo de balanceamento entre as atividades laborais e a vida doméstica durante o teletrabalho através da entrevista de um grupo de mulheres que trabalhavam em condições de *home office* e conciliavam suas responsabilidades pessoais com as tarefas exercidas em jornada de trabalho. O estudo verificou que a cultura organizacional da empresa tem fator relevante na garantia de um exercício equilibrado de atribuições familiares e empregatícias.

Como resultados obtidos as autoras puderam destacar que em empresas onde predominam a cultura de estar sempre presentes ao ambiente de trabalho “a avaliação do trabalho realizado pelo pessoal depende do número de horas que passam fisicamente no trabalho, não da qualidade do seu trabalho, nem na extensão na qual os objetivos da organização são atingidos”. Assim, torna-se necessário averiguar como serão afetadas essas culturas e entendimentos em uma situação em que o teletrabalho deixa de ser opcional e passa a ser compulsório (GÁLVEZ, MARTÍNEZ & PÉREZ, 2011).

Além destes desafios impostos aos trabalhadores em suas residências durante a realização de suas atividades, ainda existem as consequências psicológicas que a síndrome respiratória causada pelo SARS-CoV2 traz para a sociedade.

Conforme mencionam BROOKS et. al. (2020), a quarentena é uma experiência desagradável para quem vivencia, pela separação dos entes queridos, isolamento, sentimentos de tédio, perda de liberdade e incertezas sobre o atual estado de evolução da doença. Em sua série de estudos realizados com pessoas que passaram por quarentena e outros que não tiveram a mesma experiência, foi verificado que o período de isolamento causa grande sobrecarga de estresse aos indivíduos.

Os distúrbios psicológicos mais frequentemente observados nas pesquisas foram: depressão, estresse, mau humor, irritabilidade, insônia, sintomas de estresse pós-traumático, raiva e exaustão emocional (BROOKS et al., 2020).

Atrelado a isto, existe ainda a pressão psicológica para cumprimento de metas e a constante comprovação do trabalho, onde o trabalhador precisa se manter continuamente *online*⁴ e responsivo, às custas de parecer relapso, desinteressado ou sem compromisso perante o empregador.

Sobre isto, Brant e Mourão (2020) trazem uma importante reflexão sobre o papel dos líderes de equipe quando mencionam que

Gestores ainda estão descobrindo a medida certa da distribuição de tarefas, evitando, por ensaio e erro, os extremos da sobrecarga e do afrouxamento de metas. A definição de metas factíveis deve ser uma condição para o sucesso desse regime, promovendo a produtividade e a inovação e preservando a saúde mental e o bem-estar de todos os trabalhadores. (BRANT & MOURÃO, 2020, p. 74)

Faz-se necessário realizar um paralelo disso à ideia de Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) que surgiu através da preocupação do homem em trazer satisfação e bem estar ao trabalhador durante a execução de suas tarefas (CHIAVENATO, 2004).

A ideia de qualidade de vida faz parte de uma área multidisciplinar, com aspectos objetivos que dependem tanto das condições quantificáveis, como aquisição de bens materiais, condições de saúde e avanços tecnológicos, por exemplo; e subjetivos que estão relacionados à percepção individual de satisfação com a realidade familiar, ambiental e social (ALMEIDA, GUTIERREZ & MARQUES, 2012).

No local de trabalho a QVT engloba os aspectos físicos, ambientais e psicológicos, elementos essenciais para a garantia da produtividade e satisfação dos colaboradores (CHIAVENATO, 2004). Para a adaptação do trabalho neste contexto de pandemia, onde há maior sobrecarga psicológica, associado ainda à alteração abrupta da modalidade presencial para o teletrabalho de maneira compulsória, a determinação de processos e rotinas de trabalho que envolvam o conceito da QVT pode auxiliar nesta transição, tornando o processo menos prejudicial para a saúde mental dos colaboradores.

4 Que está em uma conexão na internet no exato momento em que está acessando (DICIO, 2020)

2.3 ASPECTOS ERGONÔMICOS DO TRABALHO EM *HOME OFFICE*

No contexto de trabalho formal, para mais do que os aspectos econômicos e familiares supracitados, a ergonomia passa a ser um fator fundamental para o desempenho das atividades sem prejuízo à saúde física e/ou mental dos trabalhadores. A Associação Internacional de Ergonomia a definiu em agosto de 2010 como sendo uma disciplina científica relacionada ao entendimento das interações entre seres humanos e outros elementos ou sistemas, objetivando otimizar o bem estar humano e o bem estar global do sistema (ABERGO, 2016).

Em relação a literatura bibliográfica acerca da conceituação de ergonomia, lida (2016) entende que todas buscam ressaltar seu caráter interdisciplinar e esclarecer acerca de seu objeto de estudo, que são as interfaces do sistema humano-máquina-ambiente, onde ocorrem trocas de energia entre estes três elementos resultando na realização do trabalho.

O autor ainda define que o objetivo básico da ergonomia é reduzir as consequências nocivas de fatores externos que incidem sobre o processo produtivo, evitando a fadiga, estresse, erros e acidentes. A finalidade principal é garantir a segurança e saúde dos trabalhadores, sua satisfação com o trabalho. A eficiência e produtividade viriam como consequência a isto, não podendo ser enquadradas como objetivos principais, visto que isoladamente podem levar a práticas que causem aumento dos riscos, trazendo dor e sofrimento aos trabalhadores (IIDA, 2016).

Existem diversas normas nacionais e internacionais que visam garantir uma boa adaptação do trabalho ao homem nos locais de trabalho, porém não se sabe até que extensão isto pode ser aplicado ao ambiente doméstico. Exemplo disto é a Norma Regulamentadora 17 – Ergonomia (BRASIL, 1990) que em seu subitem 17.5.2 estabelece que nos locais de trabalho onde são executadas atividades que exijam solicitação intelectual e atenção constantes, as seguintes condições de conforto devem ser atendidas:

a) níveis de ruído de acordo com o estabelecido na NBR 10152, norma brasileira registrada no INMETRO; b) índice de temperatura efetiva entre 20°C (vinte) e 23°C (vinte e três graus centígrados); c) velocidade do ar não superior a 0,75m/s;

d) umidade relativa do ar não inferior a 40 (quarenta) por cento (BRASIL, 1990, p.3).

A referida norma também dispõe sobre os níveis de ruído aceitáveis para estas atividades quando as mesmas não se encaixam aos padrões estabelecidos na NBR 10.152, determinando que “o nível de ruído aceitável para efeito de conforto será de até 65 dB (A) e a curva de avaliação de ruído (NC) de valor não superior a 60 dB” (BRASIL,1990, p.4).

Ainda assim é complicado determinar se o nível está dentro do proposto em um ambiente doméstico onde também estão inseridos membros da família que não tem qualquer relação com as atividades laborais ora exercidas pelo empregado. Também não há garantias de que estes limites estão sendo respeitados nestas condições.

Outra legislação importante que regulamenta as condições climáticas e a dose diária máxima de ruído suportada por ocupação é a NR 15 - Atividades e Operações Insalubres⁵ que traz em seus três primeiros anexos as diretrizes que determinam o tempo máximo de exposição a condições extremas de ruído e calor, respectivamente.

Para caracterização de salubridade em trabalhos com exposição contínua o ruído não pode ultrapassar 85 dB para uma jornada de trabalho de 8 horas e o Índice de Bulbo Úmido Termômetro de Globo (IBUTG) para trabalho leve (onde se encaixam as atividades em computador, como digitação e leitura) não deve ser superior a 30 °C (BRASIL, 1978).

A iluminação dos ambientes de trabalho também obedece a regulamentações especiais que devem ser atendidas para nível de conforto visual. A NR 17 determina que os níveis de iluminação devem obedecer ao estabelecido na NBR 5.413 que dimensiona a iluminância adequada para o trabalho visual realizado de acordo com a atividade desempenhada (BRASIL,1992).

Todavia, não existe literatura disponível sobre como adaptar o lar a este dispositivo legal em específico. Embora o desconforto visual não figure na NR 15 como atividade insalubre, pode causar sérios prejuízos à saúde dos trabalhadores se não observadas condições mínimas atingidas.

5 A referida norma caracteriza as atividades insalubres como aquelas cujos limites de tolerância estabelecidos em seus anexos não são respeitados. (BRASIL, 1978).

Também é digna de abordagem no aspecto ergonômico do trabalho doméstico a exigência de posturas inadequadas ou repetição excessiva de movimentos que podem culminar em desgaste físico, muitas vezes acometendo os colaboradores de Distúrbios Osteomusculares Relacionados ao Trabalho (DORT) ou Lesões por Esforços Repetitivos (LER), conceituados pela Instrução Normativa nº 98 do Instituto Nacional de Seguridade Social (INSS) de 05 de dezembro de 2003 como sendo

[...]uma síndrome relacionada ao trabalho, caracterizada pela ocorrência de vários sintomas concomitantes ou não, tais como: dor, parestesia, sensação de peso, fadiga, de aparecimento insidioso, geralmente nos membros superiores, mas podendo acometer membros inferiores. Entidades neuro-ortopédicas definidas como tenossinovites, sinovites, compressões de nervos periféricos, síndromes miofaciais, que podem ser identificadas ou não (BRASIL, 2003, p. 1).

A fim de evitar estes desgastes é necessário que o mobiliário utilizado seja ajustado às características antropométricas do trabalhador. O dimensionamento dos assentos, mesas, bancadas, monitores, equipamentos de multimídia e demais ferramentas e móveis utilizados para realização do trabalho é realizado de acordo com a análise estatística das variações antropométricas de indivíduos, observando características como sexo, etnia, faixa etária e profissão, garantindo que estes se adaptem ao maior percentual de indivíduos possível (IIDA, 2016).

Na seção anterior, como percebido, a maior parcela de profissões que poderão ser adaptadas para a realização de teletrabalho será aquela onde as tarefas são executadas na posição sentada, com a utilização de computadores e demais dispositivos de multimídia.

Apesar de apresentarem vantagem se comparadas à posição em pé, o trabalho estático realizado por longos períodos e as diferentes variações de postura inadequada podem causar sobrecarga nos músculos e articulações, levando à rápida fadiga muscular, dores e lesões. Portanto, o trabalho deve ser realizado em assento que permita mudanças frequentes de postura e a posição levemente inclinada para a frente, pois é mais natural e menos fatigante que a ereta (IIDA, 2016).

Sobre o trabalho realizado com microcomputadores IIDA (2016) comentou que as cadeiras devem ter encosto com inclinação regulável entre 90° e 120°, assento com altura

regulável e bordas arredondadas, pouco estofamento, eixo giratório, amortecimento vertical e cinco pés com rodas.

Ainda segundo este autor, estudos correlacionam dores musculares as características do posto de trabalho, como altura do teclado baixa em relação ao piso ou alta em relação à mesa, falta de apoios adequados para punhos e antebraços, cabeça muito inclinada para a frente, pouco espaço lateral para as pernas e posicionamento inadequado do teclado (a mão faz inclinação lateral superior a 20° em relação ao antebraço).

Existem diversas ferramentas que podem ser utilizadas para avaliar a ergonomia de um posto de trabalho. Para a avaliação do ruído e temperatura existem metodologias definidas nas NR citadas anteriormente que, no entanto, não são passíveis de aplicação para este estudo devido à necessidade de acompanhamento presencial do trabalho, o que não pode ser realizado em virtude da pandemia de COVID-19.

No que tange ao posto de trabalho e suas dimensões, existem diversos métodos que podem ser utilizados, mas devido à grande variedade de ferramentas que necessitem também de um acompanhamento presencial, tornou-se necessário a adoção de uma metodologia mais simples e que pudesse ser adaptada à nova realidade do distanciamento social que está sendo imposta graças ao novo coronavírus.

Para a avaliação da adequação dos equipamentos e mobiliário de trabalho foi adaptado o *Checklist* para Avaliação das Condições Ergonômicas em Postos de Trabalho Informatizados, doravante denominado *checklist* de Couto (2014) que é constituído de perguntas objetivas, cuja resposta pode ser apenas afirmação ou negação, facilitando a utilização de operadores booleanos para a sistematização de sua análise através da ferramenta Excel.

Estes questionamentos são avaliados percentualmente, com resultados que podem indicar péssima adequação do posto de trabalho com alto risco ergonômico até excelente, com ausência de risco. Apesar de não ser o método mais indicado para a avaliação ergonômica devido a sua imprecisão (LAPERUTA et. al., 2018), foi o mais simples de adaptar à forma remota de avaliação.

Paralela à utilização do *checklist* de Couto, também é importante a complementação da avaliação, que pode ser feita verificando o nível de dor percebido pelos trabalhadores

adaptados ao *home office*. A ferramenta que será utilizada neste estudo será o diagrama de Corlett e Manenica (1980) que faz a verificação do nível de dor percebido por área do corpo, podendo ser verificada a correlação entre estas dores e a postura adotada, dimensionamento do posto de trabalho e sobrecarga de peso.

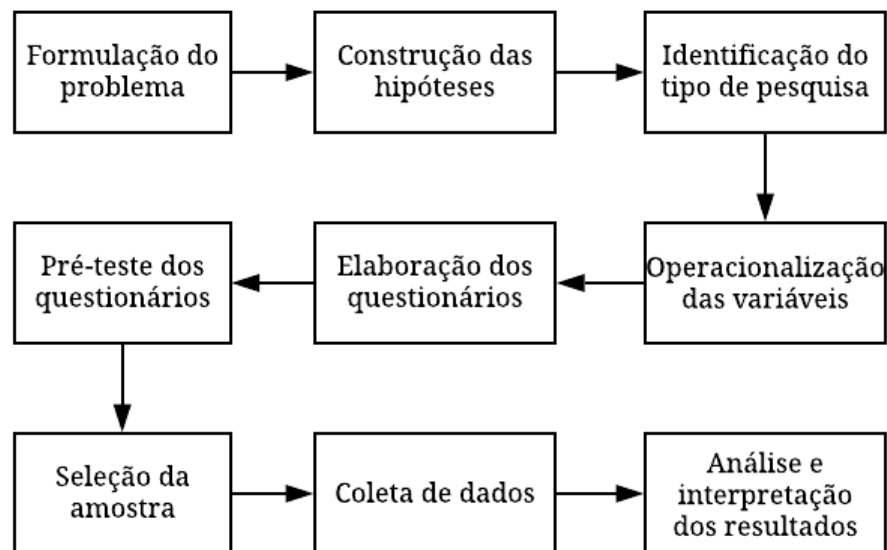
O diagrama divide o corpo humano em regiões como pescoço, costas, ombros, coluna, bacia, braços, mãos, punhos, pernas, pés e tornozelos. A partir da imagem o trabalhador pode indicar onde sente dores e definir sua intensidade, que pode variar de nenhuma dor a nível insuportável (IIDA, 2016).

Por fim, é possível concluir que a adaptação do trabalho ao ambiente doméstico no cenário pandêmico está além das implicações legais das relações de trabalho. Além da observação à legislação trabalhista, também são importantes a manutenção de um ambiente de trabalho ergonomicamente confortável e livre de riscos de lesões, a garantia da satisfação e qualidade de vida dos colaboradores através do princípio de QVT, além da adequação do núcleo familiar a esta nova configuração, tudo isto enquanto se convive com o coronavírus e todas as suas consequências ao convívio social.

3 METODOLOGIA

Esta seção irá apresentar a metodologia utilizada para a realização deste estudo. Serão descritos, através de subseções a classificação, a abordagem e objeto da pesquisa, a elaboração dos questionários, coleta de dados e a forma de tratamento dos dados obtidos através do levantamento. A figura 1 indica, de maneira sistematizada, as etapas que foram percorridas para a execução da pesquisa.

Figura 1 – Diagrama metodológico



Fonte: Autoria própria.

3.1 DESENHO DA PESQUISA

A pesquisa pode ser caracterizada como descritiva, pois tem como objetivo descrever as características do trabalho na modalidade *home office*, além de traçar o perfil dos trabalhadores que estão adaptados a este. Também pode ser considerada exploratória à medida em que visa proporcionar maior familiaridade com o problema e torná-lo mais explícito (GIL, 2010).

Quanto a sua abordagem esta pesquisa pode ser caracterizada como qualitativa. Quantitativa porque busca organizar, sumarizar, caracterizar e interpretar os dados numéricos levantados para a estratificação das informações. Além disso também pode ser considerada como qualitativa pois apresentará relatos individuais e percepções pessoais dos indivíduos entrevistados através de questionários semiestruturados (GIL, 2010).

3.2 OBJETO DA PESQUISA

O objeto de estudo foi adaptação do trabalho para a modalidade *home office* em virtude da pandemia de COVID-19 por funcionários de empresas brasileiras ou multinacionais atuantes em território do estado do Rio Grande do Norte (RN). Foram considerados aptos a participar da pesquisa indivíduos que estivessem atualmente adaptados ao trabalho em suas próprias residências ou aqueles que estiveram nesta situação por pelo menos 30 dias dentro do período de calamidade pública.

Atualmente, de acordo com dados PNAD COVID-19 (IBGE, 2020), no Brasil existem cerca de 7,9 milhões de pessoas trabalhando remotamente, com dados atualizados até Setembro de 2020. No estado do RN, conforme constam nas planilhas com dados da pesquisa, este número chega a aproximadamente 90 mil indivíduos.

Para este quantitativo populacional, considerando um grau de confiança de 95% e margem de erro de 10%, o tamanho da amostra para atender a estas condições de forma satisfatória é de 96 respostas obtidas de forma aleatória.

O processo de escolha da amostra foi realizado por amostragem simples, através da divulgação dos *links* da pesquisa que foram respondidos por 98 indivíduos de forma anônima e sem quaisquer meios de identificação pessoal dos participantes.

3.3 ELABORAÇÃO DOS QUESTIONÁRIOS E COLETA DE DADOS

Os formulários com questionários semiestruturados foram divulgados através de redes sociais e no e-mail institucional da UFERSA e dispostos de forma online, através da ferramenta gratuita *Google Forms*, separados em seções para facilitar a posterior estratificação e análise. As seções foram divididas da seguinte maneira:

1. Perfil do entrevistado, com determinação de características como sexo, faixa etária, atividade desempenhada e condição de moradia, visto que estas condições podem ser fatores determinantes para o nível de adaptação do trabalhador à nova realidade de trabalho;
2. Verificação do nível de satisfação do trabalhador com o desempenho de suas atividades em *home office*, através de questões abertas, para entendimento dos

impactos psicossociais desta adequação em seu cotidiano. Esta seção permitiu verificar a influência dos familiares e do relacionamento com superiores e colegas de trabalho durante o período de trabalho remoto;

3. Adequação do ambiente doméstico ao trabalho executado através de uma versão adaptada do *checklist* de Couto (2014) e identificação dos principais sintomas osteomusculares decorrentes de má postura ou mobiliário inadequado através do Diagrama de Corlett e Manenica (1980).

O pré-teste dos questionários foi realizado com um pequeno grupo a fim de verificar se estava adequado para a obtenção dos resultados desejados e após devidos ajustes foram iniciadas as coletas de dados que ocorreram entre os meses de Setembro e Novembro de 2020. O formulário elaborado para construção desta pesquisa está disponível no Apêndice A.

3.4 TRATAMENTO DOS DADOS

Os dados foram apresentados em tabelas, através da distribuição quantitativa das frequências observadas em cada categoria. Sobre a primeira seção do questionário, relativa ao perfil de cada entrevistado, foi determinado qual a predominância dos participantes em relação à faixa etária, sexo, atividade laboral desempenhada, condições de moradia e nível de satisfação com a nova configuração de trabalho.

Sobre a adequação do trabalho aos dispositivos legais obteve-se informações quantitativas sobre a disponibilização dos equipamentos de trabalho pelos empregadores, cumprimento de jornadas de trabalho, horários de descanso, horas extras e cumprimento de metas, com o intuito de entender como estes elementos estão sendo adaptados pelas empresas em conjunto com os colaboradores.

Na seção de análise ergonômica, foi realizada individualmente para cada um dos participantes a avaliação através do *checklist* de Couto (2014) e verificado qual o nível de adequação do mobiliário e do ambiente às características físicas dos colaboradores.

Nesta metodologia de avaliação ergonômica, são realizadas perguntas sobre o posto de trabalho, com possibilidade de resposta negativa ou afirmativa e a cada resposta é associada a um operador booleano que pode ser 0 caso o item não atenda a condição

ergonômica ou 1 caso atenda. A Tabela 1 a seguir indica como é feita a verificação da adequação com base no resultado obtido com esta pontuação.

Pontuação percebida	Condição ergonômica
91 a 100%	Excelente
71 a 90%	Boa
51 a 70%	Razoável
31 a 50%	Ruim
Menos de 31%	Péssima

Fonte: adaptado de Couto (2014).

Partindo deste ponto, através da distribuição de frequência destes resultados individuais foi possível identificar se há ou não um nível adequado de adaptação para toda a amostra coletada.

Paralelo a este, também foi feito o mesmo processo de estratificação utilizando o diagrama de Corlett e Manenica (1980) para identificação do nível de dor que cada um dos participantes relatou em cada região do corpo, sendo possível realizar a associação desta com a postura adotada durante a realização das atividades.

Por fim, foi verificada a percepção dos colaboradores referente a sobrecarga psicológica ocasionada pela pandemia através de respostas abertas. Foi identificado qual o sintoma psicológico de maior ocorrência dentre os participantes, seus pensamentos acerca da pandemia e da importância do isolamento social para a contenção dos avanços do vírus. Estas informações serão apresentadas e discutidas com maiores detalhes na próxima seção deste trabalho.

4 RESULTADOS E DISCUSSÕES

Esta seção contém as informações obtidas através das entrevistas realizadas virtualmente com os entrevistados. Na primeira subseção foi delineado o perfil dos

entrevistados, determinando sexo, faixa etária, quais as profissões exercidas e condição de moradia. Em seguida, será verificado se o trabalho em *home office* atende às determinações legais sobre trabalho no tangente fornecimento de equipamentos, jornadas de trabalho, horas extras e demais exigências normativas.

A terceira subseção aborda a adaptação ergonômica dos trabalhadores ao trabalho em casa e por fim o último subitem abrange as percepções dos participantes sobre a pandemia de COVID-19 e como esta afeta a realização de suas atividades laborais.

4.1 PERFIL DOS ENTREVISTADOS

Através da coleta de dados com os questionários, foi possível traçar um perfil socioeconômico dos participantes dessa pesquisa. Ao todo foram obtidas 98 respostas aos formulários *Google* utilizados como instrumento desta pesquisa, das quais 59,2% dos dados são correspondentes ao sexo feminino e 40,8% ao sexo masculino. A faixa etária está delineada conforme dados da Tabela 2.

Tabela 2 – Classificação por faixa etária dos participantes da pesquisa		
Faixa etária	Quantidade	Percentual
18 a 25 anos	12	12,2%
26 a 35 anos	41	41,9%
36 a 50 anos	40	40,8%
Mais de 50 anos	5	5,1%

Fonte: Autoria própria.

Questionados sobre sua percepção da própria adaptação ao trabalho 57,1% se consideraram bem adaptados ao trabalho em *home office*, 14,3% consideraram esta adaptação razoável e 28,6% não se acharam bem adaptados à nova modalidade de trabalho.

Se consideradas as faixas etárias, 75% dos indivíduos entre 18 e 25 anos respondeu se sentir bem adaptado e 25% não se considerou apto ainda. Para aqueles entre 26 e 35 anos, 65,9% respondeu que sim, 12,2% alegou estar razoavelmente

adaptado e 21,9% respondeu que não. Entre 36 e 50 anos, apenas 42,5% se considerou adaptado ao trabalho em *home office*, enquanto 22,5% achou a adaptação razoável e 35% não se considerou apto a esta nova configuração de trabalho. No caso dos indivíduos com mais de 50 anos, 60% teve resposta afirmativa e 40% resposta negativa para a adaptação ao *home office*.

A partir do cruzamento destas informações é possível perceber que os indivíduos com idade mais avançada tiveram uma dificuldade maior em se adaptar à nova forma de trabalhar. As principais queixas daqueles que deram respostas afirmativas foram a necessidade de um ambiente com espaço exclusivamente para trabalho, pois não consideram o ambiente doméstico um lugar apropriado para o trabalho.

A Tabela 3 mostra os dados sobre as atividades desempenhadas pelos entrevistados. Estas informações foram repassadas integralmente pelos indivíduos entrevistados, portanto em alguns casos não há definição de uma atividade econômica específica, visto que muitos participantes identificaram sua atividade laboral de forma vaga, como por exemplo, indivíduos identificados na tabela apenas como “servidores públicos”.

Tabela 3 – Relação das profissões

Profissão	Quantidade	Percentual
Administrador	2	2,0%
Assistente administrativo	7	7,2%
Assistente social	2	2,0%
Atendente / Recepcionista	5	5,1%
Atendente de telemarketing	13	13,3%
Auxiliar de saúde	1	1,0%
Empresário	1	1,0%
Engenheiro	2	2,0%
Operador de caixa	2	2,0%
Professor	41	41,9%

Psicólogo	1	1,0%
Publicitário	2	2,0%
Servidor público	15	15,3%
Técnicos administrativos	3	3,2%
Veterinário	1	1,0%

Fonte: Autoria própria.

Observando as profissões apresentadas, é possível perceber que muitas delas não poderão ser diretamente adaptadas ao trabalho em *home office*. É o caso de veterinários, recepcionistas, operadores de caixa e auxiliar de saúde, que possuem atribuições onde necessitam de contato presencial com outros indivíduos. Já profissões que contam com rotinas administrativas e trabalho de escritório têm maior chance de ser bem adaptadas, como publicitários, administradores e assistentes administrativos.

Dentre todos os participantes, apenas 10,2% precisaram ter suas funções adaptadas para outras por exercerem atividades que não podem ser adaptadas ao lar, como recepcionistas, operadores de caixa e veterinários. Isto se dá devido à natureza das profissões mencionadas, que implicam em tarefas que não podem ser realizadas remotamente por estarem relacionadas ao contato direto com o público. Todos estes, sem exceção, foram remanejados para o setor de telemarketing das empresas onde são funcionários.

No caso de profissões onde a adaptação do trabalho à modalidade remota ocorreu de forma direta, há consistência com o indicado na pesquisa apresentada pelos autores Dingel e Neiman (2020) sobre os tipos de trabalho que puderam sofrer adaptação ao *home office*, estando em sua totalidade voltados a atividades realizadas com a utilização de recursos e mídias audiovisuais. Foi o caso de atendentes de telemarketing, assistentes administrativos, publicitários e administradores.

A profissão que mais teve indivíduos migrados ao trabalho remoto foi a de professor com 41,9% dos entrevistados. Um ponto de destaque a esta adaptação é de que, ao contrário das profissões anteriores, não foi realizada de forma direta, uma vez que se trata de uma atividade que demanda certo contato com o público. Contudo, esta interação

não impediu a manutenção das atribuições como nos casos onde foi preciso alterar a tarefa para postos de trabalho diferentes daqueles habituais.

Os dados sobre a composição do núcleo familiar dos entrevistados estão dispostos na Tabela 4.

Tabela 4 – Composição do núcleo familiar		
Núcleo familiar	Quantidade	Percentual
Pais	20	20,4%
Cônjuge e/ou filhos	58	59,2%
Parentes	8	8,2%
Amigos	3	3,0%
Sozinho	9	9,2%

Fonte: Autoria própria.

É possível perceber que apenas 9,2% dos indivíduos moram em residência por conta própria, ou seja, não corre risco de transmitir o vírus para outro morador, bem como não estão sujeitos a situações de desconforto devido a não ajuste familiar à nova modalidade de trabalho adotada.

Este dado é importante, pois realça a necessidade de averiguar a adaptação do trabalho na parcela majoritária, onde o convívio doméstico pode impactar diretamente nas atividades desempenhadas e vice-versa. Também é possível traçar um paralelo entre estes dados e o motivo pelo qual os funcionários foram adaptados ao regime *home office*, visto que coincidentemente o motivo que menos teve peso nesta tomada de decisão foi a existência de pessoas no círculo familiar que fazem parte do grupo de risco do COVID-19, conforme demonstra a Tabela 5 a seguir.

Tabela 5 – Motivação para a adaptação ao trabalho em <i>home office</i>		
Motivo	Quantidade	Percentual
Empresa precisou fechar devido às imposições de restrição impostas pelo governo	29	29,6%

Empresa optou pelo fechamento e trabalho a distância como medida de segurança	48	49,0%
Faz parte do grupo de risco	12	12,2%
Possui familiares no grupo de risco	9	9,2%

Fonte: Autoria própria.

Nota-se que o trabalho foi adaptado majoritariamente por própria ação dos empregadores, como medida de segurança 49%, denotando a preocupação das organizações com o avanço da pandemia no país e com formas de amenizar e mitigar seus efeitos. A motivação pelas restrições impostas pelo governo vem logo em seguida com 29,6% das ocorrências. Apenas 12,2% reportou ter sido adaptado ao *home office* por pertencer ao grupo de risco e 9,2% por possuir algum familiar nestas condições.

Com estas informações é possível traçar o perfil do funcionário em *home office*, em especial de quais atividades são mais facilmente adaptadas em comparação a outras. Assim, há possibilidade de futuramente poder definir quais as características do indivíduo que tem maior dificuldade de adaptação e traçar estratégias específicas para reversão desta deficiência.

4.2 ADEQUAÇÃO DO TRABALHO AOS DISPOSITIVOS LEGAIS

Para realização do trabalho na modalidade *home office*, considerando a natureza das atividades desempenhadas pela maioria dos indivíduos participantes conforme observado na seção anterior, há necessidade de utilização de equipamentos de multimídia. Sobre a disponibilização destes equipamentos, cerca de 61,2% dos entrevistados informam que não tiveram suporte da empresa através da sua disponibilização, ao passo em que 17,3% informa que a empresa os forneceu integralmente e 21,4% de forma parcial.

Estes dados demonstram que houve pouco suporte por parte das empresas em relação ao fornecimento dos equipamentos para cumprimento das atribuições diárias, mesmo havendo a medida provisória nº 927 em vigor entre 22 de março de 2020 e 19 de julho de 2020, que garantia a obrigatoriedade do empregador em viabilizar a execução

do trabalho, seja pela facilitação ou fornecimento integral de equipamento necessário para tal (BRASIL, 2020).

Além desta obrigação, a medida provisória também menciona a realização de treinamentos para que a atividade pudesse ser adaptada ao *home office*, contudo apenas 22,4% reportou ter sido capacitado para esta condição.

Do total de entrevistados, aproximadamente 39,8% relatou jornada de trabalho equivalente à já praticada na empresa, 35,7% informou horário de trabalho flexível e adaptado à demanda e 24,5% com mais horas trabalhadas do que a média normal praticada no ambiente de trabalho. Não houve relato de jornada de trabalho inferior.

Destes trabalhadores, apenas 38,8% reportaram estar realizando marcação de ponto, ao passo em que um número mais expressivo destes está realizando horas-extras durante o trabalho remoto, com 42,9% dos indivíduos participantes da pesquisa. A maioria dos entrevistados informou que está tendo seu descanso semanal obrigatório regularmente 90,8% e 92,9% está conseguindo realizar intervalos na jornada de trabalho, com 75,5% das respostas mostrando que estes são suficientes para atender as necessidades do colaborador.

Uma quantidade expressiva de funcionários, 70,4%, está cumprindo com metas durante a execução de suas atividades, tendo considerado que estas são compatíveis com o praticado quando laboravam na empresa. Apesar disto, 69,4% sentem que estão precisando ser esforçar mais para desempenhar suas atividades de forma satisfatória, enquanto 27,6% acreditam estar realizando esforço compatível ao praticado no ambiente de trabalho e 3,1% alegam que estão se esforçando menos durante o período de *home office*.

Nesta seção é possível destacar o papel fundamental dos empregadores na melhoria das condições de trabalho em *home office*. O fornecimento de equipamento e mobiliário adequado de trabalho ou pelo menos o treinamento dos funcionários para que estes tenham conhecimento sobre como deve ser o dimensionamento do correto dos postos de trabalho será de absoluta relevância na garantia das condições ergonômicas e de conforto, que serão discutidas a seguir.

4.3 ASPECTOS ERGONÔMICOS DO TRABALHO

O trabalho adaptado ao *home office* proporciona aos colaboradores de uma empresa uma opção que não é recorrente no ambiente de trabalho organizacional: a oportunidade de ter um posto de trabalho totalmente personalizado e livre de arranjos que possam trazer quaisquer prejuízos à integridade física e/ou mental destes indivíduos.

A Tabela 6 a seguir mostra a distribuição da frequência das avaliações obtidas no Checklist de Couto (2014), evidenciando o nível de adaptação ergonômica dos equipamentos, mobiliário e condições ambientais dos lares dos participantes às suas características antropométricas.

Tabela 6 – Adequação ergonômica do posto de trabalho de acordo com avaliação pelo *checklist* de Couto (2014)

Condição ergonômica	Condição ergonômica	Percentual
Excelente	3	3,1%
Boa	13	13,3%
Razoável	31	31,6%
Ruim	29	29,6%
Péssima	22	22,4%

Fonte: Autoria própria.

Analisando a tabela acima, é possível perceber que apenas 3,1% dos casos apresentou condição ergonômica excelente e 13,3% teve um bom resultado. A maior percentagem foi do grupo com condição razoável (31,6%), entretanto uma parcela preocupante da amostra analisada apresentou dados variantes entre ruim (29,6%) e péssima (22,4%).

Com a maior parcela dos entrevistados tendo uma má avaliação no Checklist de Couto (2014), pode-se traçar um paralelo destas condições de trabalho à ocorrência de desconforto físico, oriundas das posturas inadequadas provocadas pelo mau arranjo físico dos postos de trabalho.

A Tabela 7 contém o indicativo de nível de dor percebido pelos colaboradores durante este período de adequação do trabalho. Os colaboradores classificaram as dores em níveis, variando do nível 1 com nenhuma dor percebida ao nível 5 com dores insuportáveis, de acordo com a região indicada no Diagrama de Corlett e Manenica (1980).

Tabela 7 – Classificação do nível de dor percebido pelos participantes por região do corpo

Região	Nível de dor				
	Nenhuma	Alguma	Moderada	Muita	Insuportável
Pescoço	13,3%	23,5%	31,6%	27,6%	4,1%
Ombros	18,4%	20,4%	18,4%	35,7%	7,1%
Costas	14,3%	18,4%	22,4%	33,7%	11,2%
Bacia	29,6%	20,4%	21,4%	22,4%	6,1%
Braços	32,7%	16,3%	29,6%	18,4%	3,1%
Mãos e punhos	26,5%	20,4%	24,5%	22,4%	6,1%
Pernas	30,6%	29,6%	19,4%	15,3%	5,1%
Pés e tornozelos	40,8%	30,6%	18,4%	9,2%	1,0%

Fonte: Autoria própria.

Através do relato dos entrevistados percebe-se que uma minoria apresenta níveis insuportáveis de dor em qualquer uma das regiões avaliadas, com a maior porcentagem destes direcionados a dores nas costas (11,2%), seguidos de ombros (7,1%), bacia, mãos e punhos (6,1%), pernas (5,1%), pescoço (4,1%), braços (3,1%) e pés e tornozelos (1%).

Contudo, uma grande parcela de colaboradores alegou sentir níveis altos de dor, sendo distribuídas entre ombros (35,7%), costas (33,7%), pescoço (27,6%), bacia, mãos e punhos (22,4%), braços (18,4%), pernas (15,3%), pés e tornozelos (9,2%).

A Tabela 8 abaixo faz a relação da localização das dores no corpo com o tipo de postura inadequada adotada.

Tabela 8 – Localização das dores no corpo, provocadas por posturas inadequadas

Postura inadequada	Risco de dores
Em pé	Pés e pernas (varizes)
Sentado sem encosto	Músculos extensores do dorso
Assento muito alto	Parte inferior das pernas, joelhos e pés
Assento muito baixo	Dorso e pescoço
Braços esticados	Ombros e braços
Pegas inadequadas em ferramentas	Antebraço
Punhos em posições não neutras	Punhos
Rotações do corpo	Coluna vertebral
Ângulo inadequado assento / encosto	Músculos dorsais
Superfícies de trabalho muito baixas ou muito altas	Coluna vertebral, cintura escapular

Fonte: adaptado de IIDA (2016).

Cruzando os dados da Tabela 7 e Tabela 8 é possível perceber que as regiões onde há maior percepção de dor pelos entrevistados podem indicar que os postos de trabalho não estão adequados à realização de tarefas e as principais necessidades de adaptação são em relação à altura dos assentos, braços esticados, rotações do corpo e superfícies de trabalho muito altas ou muito baixas. Em contrapartida os membros inferiores foram os menos acometidos por dores, muito em virtude do trabalho em posição sentada, que requer sobrecarga mínima sobre estes.

Como já mencionado na seção anterior, a má avaliação dos postos de trabalho no âmbito ergonômico pode ser melhorada através de ações do próprio empregador, no sentido de orientação dos colaboradores e disponibilização de equipamentos e mobiliário adequados para a realização de atividades.

4.4 PERCEPÇÕES DOS TRABALHADORES SOBRE O TRABALHO EM *HOME OFFICE* FRENTE À PANDEMIA DE COVID-19

Os participantes avaliaram o nível de satisfação com a realização das atividades na modalidade *home office*, indicadas através da Tabela 9 a seguir.

Tabela 9 – Nível de satisfação com a qualidade de vida no trabalho em *home office*

Nível de satisfação	Quantidade	Percentual
Muito satisfeito	13	13,3%
Satisfeito	35	35,7%
Nem satisfeito, nem insatisfeito	40	40,8%
Insatisfeito	8	8,2%
Muito insatisfeito	2	2,0%

Fonte: Autoria própria.

Um percentual de 13,3% considerou a adaptação ótima e 35,7% indicou estar com um bom nível de satisfação. A maior parcela, com 40,8% indicou estar indiferente em relação à alteração da modalidade de trabalho, não estando nem satisfeitos e nem insatisfeitos com a mudança de modalidade. As más avaliações foram minoria, com 8,2% de participantes que consideraram a qualidade de vida no trabalho ruim e 2% péssima.

Em relação a comunicação entre os colaboradores e seus gestores imediatos a avaliação dos entrevistados teve distribuição semelhante à supracitada, onde 23,5% consideraram ótima, 41,8% boa, 20,4% regular, 7,1% ruim e 7,1% relataram considerar péssima a troca de informações com seus superiores.

Ainda sobre a comunicação com os superiores hierárquicos, 9,2% informa que precisa estar sempre justificando e provando que está de fato trabalhando aos seus gestores, 11,2% informa que geralmente sente necessidade desta justificativa, 27,6% tem essa sensação apenas as vezes, 21,4% alegam raramente precisar de comprovação de produtividade pelos supervisores e 30,6% nunca passou por este tipo de pressão.

Sobre a disposição para realização de suas atividades laborais, 8,2% relatou estar muito satisfeito, 38,8% está satisfeito, 38,8% é indiferente, 12,2% alegou insatisfação e 2% informou estar muito insatisfeito.

Além das relações de trabalho, os entrevistados também avaliaram a adaptação de seu núcleo familiar à sua nova configuração de trabalho, conforme dados da Tabela 10 apresentada adiante.

Tabela 10 – Avaliação da adaptação do núcleo familiar à realização do trabalho em *home office*

Qualidade da adaptação do núcleo familiar	Quantidade	Percentual
Ótima	26	26,5%
Boa	29	29,6%
Razoável	31	31,6%
Ruim	7	7,1%
Péssima	5	5,1%

Fonte: Autoria própria.

Esta avaliação realizada pelos entrevistados mostra uma boa adaptação das famílias ao teletrabalho, visto que 26,5% considerou ótima a experiência familiar em relação ao *home office*, ao passo que 29,6% considerou como boa. As avaliações negativas somam apenas 12,2% das respostas obtidas, variando de péssimo a ruim e 31,6% consideraram adaptação mediana.

Em linhas gerais, sobre a percepção da diferença entre trabalhar em casa e no ambiente de trabalho, a maioria dos entrevistados considerou satisfatória a experiência do *home office*, tanto em relação à execução das tarefas e atribuições inerentes ao trabalho quanto na adequação da rotina familiar a esta nova realidade.

Embora grande parte tenha se considerado satisfeita com a nova configuração de trabalho, todos perceberam dificuldades em algum nível, com a principal queixa sendo a dificuldade em controlar o nível de ruído do ambiente, tanto devido a barulhos externos ocasionados pelo trânsito das vias próximas, por vizinhos ou pela própria família.

Apesar de não ser possível avaliar esta condição ambiental quantitativamente, a exposição contínua e prolongada a níveis de ruído pode trazer prejuízos a saúde auditiva

destes indivíduos. Ainda sobre o trabalho realizado, a NR 17 determina que os trabalhos que necessitem de solicitação intelectual e atenção constantes devem ter nível de ruído em até 65dB.

Outro fator bastante destacado pelos entrevistados como desafiador foi a dificuldade de conciliar atividades domésticas com as tarefas do trabalho, a falta de distinção entre tempo pessoal e de trabalho e o mais repetido por todos eles, a dificuldade em conseguir compreensão dos membros do núcleo familiar sobre a atenção que deve ser voltada ao trabalho, em especial nos casos onde existem crianças na residência.

Estas queixas se repetiam de diversas formas, com afirmações como “explicar que estou em casa, mas não de folga” (Entrevistado 28, 2020), “é fazer eles entenderem que estou realmente trabalhando e não passando o tempo no computador” (Entrevistado 19, 2020), “separar o tempo de trabalho com as atividades de casa e com os filhos” (Entrevistado 47, 2020).

Tratando diretamente dos sentimentos experienciados durante o período de trabalho remoto, os principais sentimentos relatados foram estresse (66,3%), exaustão (54,1%), irritabilidade (52%), insônia (34,7%), mau humor (36,7%), raiva (20,4%) e ansiedade (6,1%), com relatos de outros sentimentos distintos destes, como medo, desânimo, ânsia de choro e desgaste físico. Apenas 4 participantes (4,1%) alegaram não ter apresentado nenhum destes sintomas.

Questionados sobre se há relação direta entre estas condições e o enfrentamento à pandemia de COVID-19, a maioria dos entrevistados respondeu que sim, alguns alegaram que não há relação direta, mas de alguma forma houve influência para que estes ocorressem e apenas 22 indivíduos informaram que não houve qualquer relação entre os sentimentos relatados e a ocorrência da pandemia de COVID-19.

A adoção do trabalho na modalidade *home office* foi considerada como importante ao combate à pandemia de COVID-19 de forma quase unânime, pois apenas 1 participante respondeu que esta ação não teve peso como medida combativa ao vírus.

Entre as principais justificativas para a resposta afirmativa, podem ser destacadas a resposta do Entrevistado 16 que relatou “consegui me cuidar e cuidar da minha família sem deixar de cumprir com minhas responsabilidades no trabalho”, do Entrevistado 58 que considerou que a medida contribuiu para evitar contato e aglomerações. Já o

Entrevistado 75 destacou que o fato de trabalhar em casa proporcionou uma maior estabilidade emocional e tranquilidade para poder enfrentar a pandemia.

Em suma, apesar de como visto nas seções anteriores, não haver uma boa conformidade do trabalho em relação às condições ergonômicas, o nível de satisfação com a mudança de modalidade mostra que os colaboradores entendem a importância do isolamento social para a garantia da segurança da sociedade e que compreendem o *home office* como importante medida de controle para contenção da crise econômica além de proteção contra o COVID-19.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Este trabalho teve como objetivo avaliar a adaptação do ambiente doméstico ao trabalho *home office* durante a pandemia de COVID-19, buscando verificar se o trabalho realizado nesta modalidade de trabalho atende às necessidades ergonômicas e psicológicas do trabalhador. A hipótese levantada é de que o trabalho nesta modalidade atenderia às necessidades ergonômicas e psicológicas mínimas para garantia da qualidade de vida dos trabalhadores.

Foi elaborado um questionário semiestruturado para realizar o levantamento de dados sobre o perfil dos indivíduos que foram adaptados ao trabalho em *home office*, além das características dos seus postos de trabalho, além de verificar os sentimentos e considerações dos entrevistados sobre a pandemia de COVID-19. Ao todo foram obtidas 98 respostas através de formulários *online* divulgados por e-mail e redes sociais.

Através da análise de dados foi possível verificar que a hipótese levantada foi parcialmente verdadeira. Em relação às condições de ergonomia, os postos de trabalho adaptados não obtiveram uma boa avaliação nas ferramentas de avaliação ergonômica utilizadas nesta pesquisa, visto que apenas 3,1% apresentou condição considerada excelente e 13,3% obteve um bom resultado pelos critérios verificados através do *checklist* de Couto (2014), enquanto 29,6% avaliações foram ruins e 22,4% péssimas.

Em contrapartida, em relação à garantia das condições psicofisiológicas necessárias para a qualidade de vida dos trabalhadores, apesar das dificuldades relatadas pelos participantes para a adequação de seus núcleos familiares à nova

configuração de trabalho, os relatos indicam uma boa adaptação do ambiente doméstico. O índice de adequação familiar foi considerado ótimo por 26,5% dos entrevistados e teve boa avaliação por 29,6%, ao passo em que as avaliações ruins e péssima foram de 7,1% e 5,1%, respectivamente.

Um ponto de destaque presente na maioria dos relatos levantados pelos formulários aplicados foi a queixa constante de dificuldades de conciliação entre as atividades domésticas e as tarefas laborais, além da resistência dos membros da família em respeitar os limites entre estes.

A maioria dos problemas identificados no tangente às condições ergonômicas pode ser sanado através da devida orientação dos colaboradores sobre a correta configuração dos postos de trabalho, além da disponibilização de equipamentos e mobiliário adequado por parte dos empregadores, considerando que 61,2% dos entrevistados relataram não ter este tipo de suporte das empresas, além de 77,6% alegaram não ter sido treinados para a alteração de modalidade.

Os entrevistados também discorreram sobre seus sentimentos em relação à situação pandêmica causada pelo novo coronavírus e de forma quase unânime consideraram o trabalho *home office* como importante medida de controle para a contenção da doença. O estresse foi o sintoma mais relatado e 66,2% dos entrevistados que responderam senti-lo relacionou este problema a pandemia.

Desta forma, apesar dos percalços ocasionados pela própria calamidade pública que dificultaram a realização das entrevistas deste estudo, este trabalho conseguiu sintetizar informações relevantes sobre a utilização do trabalho *home office* para o enfrentamento da pandemia de COVID-19, uma vez que viabiliza a realização de um novo estudo, mais abrangente e que consiga identificar melhor as principais causas para o problema encontrado.

Em estudos posteriores, sugere-se que além da verificação da adequação ou não dos postos de trabalho às condições ergonômicas, sejam também investigadas as causas por trás dos resultados obtidos, sejam eles positivos ou não. Assim, será possível a proposição medidas corretivas, garantindo que a hipótese levantada neste estudo seja finalmente alcançada.

REFERÊNCIAS

ALMEIDA, MAB de; GUTIERREZ, Gustavo Luis; MARQUES, Renato. **Qualidade de vida**: definição, conceitos e interfaces com outras áreas, de pesquisa. São Paulo: Escola de artes, ciências e humanidades–EACH/USP, p. 142, 2012.

ANDERSON, Roy M. et al. How will country-based mitigation measures influence the course of the COVID-19 epidemic?. **The Lancet**, v. 395, n. 10228, p. 931-934, 2020.

BARIFOUSE, Rafael. Coronavírus: Brasil tem primeiros casos de transmissão local - o que acontece agora? **BBC Brasil**. São Paulo, 6 de março. 2020.

BOOTSMA, Martin CJ; FERGUSON, Neil M. The effect of public health measures on the 1918 influenza pandemic in US cities. **Proceedings of the National Academy of Sciences**, v. 104, n. 18, p. 7588-7593, 2007.

BRANT, Raquel; MOURÃO, Helena Cardoso. DESAFIOS DO TELETRABALHO NA PANDEMIA COVID-19: QUANDO O HOME VIRA OFFICE. **Caderno De Administração**, v. 28, n. Edição E, p. 71-75, 2020.

BRASIL. Instrução Normativa INSS/DC n. 98 de 5 de dezembro de 2003. Aprova norma técnica sobre Lesões por Esforços Repetitivos-LER ou Distúrbios Osteomusculares Relacionados ao Trabalho- DORT. Diário Oficial da República Federativa do Brasil, DF); 2003 Dez 5; Seção 1.

BRASIL. Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017. Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, e as Leis nºs 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. **Diário Oficial da União**, 2017.

BRASIL. Medida provisória nº 927, de 22 de março de 2020. **Diário Oficial [da] República Federativa do Brasil**, Poder Executivo, Brasília, DF, 22 mar. 2020. Seção 1, p. 1.

BRASIL. Ministério do Trabalho e Emprego. **NR 15** - Atividades e Operações Insalubres. Brasília: Ministério do Trabalho e Emprego, 1990.

BRASIL. Ministério do Trabalho e Emprego. **NR 17** - Ergonomia. Brasília: Ministério do Trabalho e Emprego, 1990.

BRASIL. Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística. **Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua (PNAD) COVID-19**. Rio de Janeiro: IBGE. 2020 Disponível em <<https://covid19.ibge.gov.br/>>. Acesso em 03 de dezembro de 2020.

BROOKS, Samantha K. et al. The psychological impact of quarantine and how to reduce it: rapid review of the evidence. **The Lancet**, v.395, n.10227, p.912-920, 2020.

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

CASSAR, Vólia Bomfim. **Direito do trabalho**. Niterói: Impetus, 2011.

CASTAÑON, Jose Alberto Barroso et al. O *home office* e a ergonomia nas condições de trabalho e saúde de arquitetos e engenheiros. **Blucher Engineering Proceedings**, v. 3, n. 3, p. 643-654, 2016.

CHIAVENATO, Idalberto. **Os objetivos da gestão de pessoas**. São Paulo, 2004.

COMORBIDADE. In: DICIO, Dicionário Online de Português. Porto: 7Graus, 2020. Disponível em: <https://www.dicio.com.br/comorbidade/>. Acesso em: 16/07/2020

COUTO, Hudson; SANÁBIO, Edivaldo; ANTONIO, Remi Lópes. **Check-list para Avaliação das Condições Ergonômicas em Postos de Trabalho Informatizados**. 2014.

DE REZENDE, Joffre Marcondes. Epidemia, endemia, pandemia, epidemiologia. **Revista de Patologia Tropical/Journal of Tropical Pathology**, v. 27, n. 1, 1998.

DINGEL, Jonathan I.; NEIMAN, Brent. How many jobs can be done at home?. **National Bureau of Economic Research**, v. 189, n. 26948, 2020.

EBERT, Paulo Roberto Lemgruber. O TELETRABALHO NA REFORMA TRABALHISTA: IMPACTOS NA SAÚDE DOS TRABALHADORES E NO MEIO AMBIENTE DO TRABALHO ADEQUADO *HOME OFFICE* IN LABOR REFORM: IMPACTS IN WORKERS'HEALTH AND IN THE ENVIRONMENT OF ADEQUATE LABOR. **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região: Vol**, v. 57, n. 87/88, p. 102, 2013.

FERGUSON, Neil et al. Report 9: Impact of non-pharmaceutical interventions (NPIs) to reduce COVID19 mortality and healthcare demand. **Imperial College London**, v. 10, p. 77482, 2020.

GÁLVEZ, Ana; MARTÍNEZ, María Jesús; PÉREZ, Carmen. Telework and work-life balance: Some dimensions for organisational change. **Journal of Workplace Rights**, v. 16, n. 3-4, 2011.

GIL, Antônio Carlos. **Como Elaborar Projetos de pesquisa**. 5ª Edição-SP. Editora Atlas SA-2010.

IIDA, Itiro. **Ergonomia: projeto e produção**. 2 ed rev. e amp. São Paulo: Edgard Blucher LTDA, 2016.

GUO, Yan-Rong et al. The origin, transmission and clinical therapies on coronavirus disease 2019 (COVID-19) outbreak—an update on the status. **Military Medical Research**, v. 7, n. 1, p. 1-10, 2020.

JOHNSON, Niall PAS; MUELLER, Juergen. Updating the accounts: global mortality of the 1918-1920" Spanish" influenza pandemic. **Bulletin of the History of Medicine**, p. 105-115, 2002.

JORDAN, Rachel E.; ADAB, Peymane; CHENG, K. K. Covid-19: risk factors for severe disease and death. **British Medical Journal Publishing Group**, v. 368, n. 1198, 2020.

KILLINGRAY, David. A pandemia de gripe de 1918-1919: causas, evolução e consequências. **A Pandemia Esquecida. Olhares comparados sobre a Pneumônica 1918-1919**, p. 41-61, 1918.

LAPERUTA, Dalila Giovana Pagnoncelli et al. Revisão de ferramentas para avaliação ergonômica. **Revista Produção Online**, v. 18, n. 2, p. 665-690, 2018.

LIM, Vivien KG; TEO, Thompson SH. To work or not to work at home-An empirical investigation of factors affecting attitudes towards teleworking. **Journal of Managerial Psychology**, 2000.

ONLINE. In: DICIO, Dicionário Online de Português. Porto: 7Graus, 2020. Disponível em: <https://www.dicio.com.br/online/>. Acesso em: 16/07/2020.

RAFALSKI, Julia Carolina; DE ANDRADE, Alexsandro Luiz. Home-office: aspectos exploratórios do trabalho a partir de casa. **Temas em Psicologia**, v. 23, n. 2, p. 431-441, 2015.

SANTOS, Gervásio F.; RIBEIRO, Luiz Carlos S.; CERQUEIRA, Rodrigo B. Modelagem de impactos econômicos da pandemia Covid-19: aplicação para o estado da Bahia¹².

SCHUCHMANN, Alexandra Zanella et al. Isolamento social vertical X Isolamento social horizontal: os dilemas sanitários e sociais no enfrentamento da pandemia de COVID-19/Vertical social isolation X Horizontal social isolation: health and social dilemmas in coping with the COVID-19 pandemic. **Brazilian Journal of Health Review**, v. 3, n. 2, p. 3556-3576, 2020.

SENHORAS, Eloi Martins. Novo Coronavírus e seus impactos econômicos no mundo. **Boletim de conjuntura (BOCA)**, v. 1, n. 2, p. 39-42, 2020.

SILVEIRA, Suzana Maria Loureiro; ROSSI, Renan Alarcon; DE VUONO, Gabriel Dib Daud. Pandemia:(mesmos) modos de morar e trabalhar?. **Revista Políticas Públicas & Cidades—ISSN**, v. 2359, p. 1552

SIQUEIRA, Elisabete Stradiotto; BINOTTO, Erlaine. Organização, trabalho e tecnologia: o impacto do teletrabalho na dimensão subjetiva dos sujeitos.

SUPREMO TRIBUNAL FEDERAL. STF reconhece competência concorrente de estados, DF, municípios e União no combate à Covid-19. 2020. Disponível em: <<http://portal.stf.jus.br/noticias/verNoticiaDetalhe.asp?idConteudo=441447&ori=1>> Acesso em 29/06/2020 as 22:30

WALKER, Patrick et al. Report 12: The global impact of COVID-19 and strategies for mitigation and suppression. 2020.

World Health Organization (2020). Pneumonia of unknown cause – China. Retirado de: <https://www.who.int/csr/don/05-january-2020-pneumonia-of-unkown-cause-china/en/> Acesso em 29/06/2020 as 00:40.

World Health Organization (2020). Coronavirus disease (COVID-19) pandemic. Retirado de: <https://www.who.int/emergencies/diseases/novel-coronavirus-2019> Acesso em 29/06/2020 as 00:47.

World Health Organization (2020). Q&A on coronaviruses (COVID-19). Retirado de: <https://www.who.int/emergencies/diseases/novel-coronavirus-2019/question-and-answers-hub/q-a-detail/q-a-coronaviruses> Acesso em 29/06/2020 as 00:50

ZHOU, Fei et al. Clinical course and risk factors for mortality of adult inpatients with COVID-19 in Wuhan, China: a retrospective cohort study. **The lancet**, 2020.

APÊNDICE A – Questionário semiestruturado utilizado para a realização da pesquisa

Adaptação do home office durante a pandemia de COVID-19

Olá! Agradeço por se dispor a responder esse questionário.

Este formulário faz parte de uma pesquisa realizada por Simone Emanuelle da Silva Neves, discente do curso de Bacharelado em Ciência e Tecnologia na Universidade Federal Rural do Semi-Árido (UFERSA) e tem como objetivo investigar como está se dando a adaptação do trabalho ao ambiente doméstico durante a pandemia de COVID-19.

Vale salientar:

- O formulário deve ser respondido por quem trabalha ou trabalhou por pelo menos um mês na modalidade home office devido a pandemia de COVID-19;
- Sua identificação pessoal não será necessária e todos os dados serão mantidos em SIGILO;
- Reitero a gratidão por sua contribuição!

Seção 1

1 – Qual o estado onde você trabalha/reside?

- | | | |
|------|------|------|
| • AC | • MA | • RJ |
| • AL | • MT | • RN |
| • AP | • MS | • RS |
| • AM | • MG | • RO |
| • BA | • PA | • RR |
| • CE | • PB | • SC |
| • DF | • PR | • SP |
| • ES | • PE | • SE |
| • GO | • PI | • TO |

2 – Sexo:

- Masculino
- Feminino
- Outro: _____

3 – Faixa Etária:

- 18 a 25
- 26 a 35
- 36 a 50
- Mais de 50

4 – Qual a sua profissão?

5 – Você precisou ser adaptado(a) para uma função diferente da que desempenhava na empresa?

- Sim
- Não

6 – Caso tenha respondido sim à questão anterior, para qual função precisou ser adaptado(a)?

7 – Por qual motivo foi adaptado(a) ao regime *home office*?

- Empresa optou fechar devido as restrições impostas pelo governo
- Empresa optou pelo fechamento e trabalho a distância como medida de segurança
- Faz parte do grupo de risco
- Possui familiares no grupo de risco

8 – Com quem você mora?

- Com os pais

- Com o cônjuge e/ou filhos
- Com parentes
- Com amigos
- Sozinho

9 – Você está marcando ponto durante o trabalho em regime *home office*?

- Sim
- Não

10 – Sobre sua jornada de trabalho é correto afirmar que:

- Está cumprindo jornada de trabalho normal
- Sua jornada de trabalho é flexível e de acordo com a demanda de trabalho
- Teve jornada de trabalho reduzida
- Está cumprindo uma jornada maior do que no trabalho normal

11 – Você está realizando horas-extras durante o trabalho em *home office*?

- Sim
- Não

12 – Se tiver respondido sim à questão anterior, essas horas-extras estão sendo devidamente remuneradas?

- Sim
- Não
- Estão sendo utilizadas como banco de horas

13 – Está sendo realizado descanso semanal obrigatório?

- Sim
- Não

14 – Você está conseguindo ter tempo de intervalo em sua jornada de trabalho?

- Sim

- Não

15 – Como você considera seu tempo de intervalo (incluindo pausas de almoço e lanche)?

- Suficiente
- Insuficiente

16 – Sobre os equipamentos utilizados para desempenhar suas atividades em *home office* é mais correto afirmar que:

- Foram inteiramente fornecidos pela empresa
- Foram parcialmente fornecidos pela empresa, alguns você já possuía
- Não foram fornecidos pela empresa e todos são de sua posse pessoal / de terceiros

17 – Existem metas a ser cumpridas durante o desenvolvimento de suas atividades em *home office*?

- Sim
- Não

18 – Essas metas são compatíveis com as que eram praticadas antes do trabalho em *home office*? Se teve a função alterada e passou a possuir metas apenas para o *home office*, especificar:

19 – Sobre a quantidade de esforço que precisa para cumprir suas atividades em regime *home office*, você sente que:

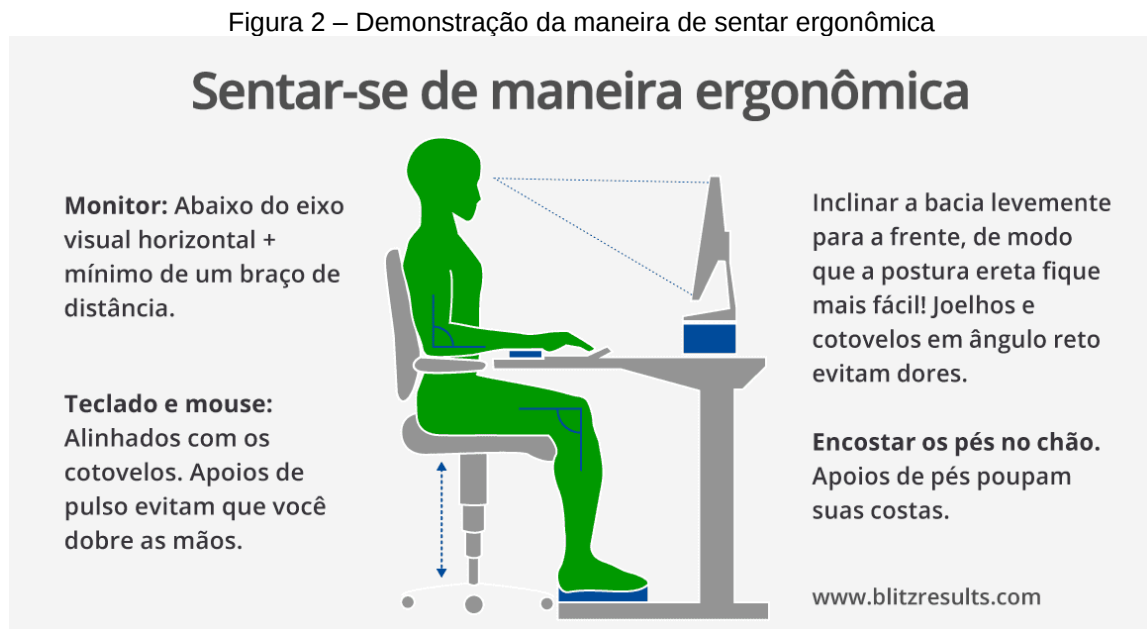
- Você se esforça mais do que no seu local de trabalho
- O esforço é compatível ao que tinha em seu local de trabalho
- Você se esforça menos do que em seu local de trabalho

20 – Você recebeu treinamento antes de ser adaptado à modalidade *home office*?

- Sim
- Não

Seção 2

Para responder às seguintes questões, considere a postura mostrada na imagem a seguir:



Fonte: blitzresults (2020)

21 – Sobre sua cadeira de trabalho, marque as opções que considera aplicáveis:

- ☐ A cadeira é estofada?
- ☐ O tecido da cadeira permite transpiração?
- ☐ A altura da cadeira é regulável ou permite que o trabalho seja realizado conforme mostra a imagem?
- ☐ A largura da cadeira é confortável?
- ☐ O assento é plano?
- ☐ O assento é na horizontal ou com leve inclinação para trás?
- ☐ A borda do assento da cadeira é arredondada?
- ☐ A cadeira possui apoio para as costas e este possui um suporte firme?

- ☐ É possível utilizar a cadeira de forma confortável, com os pés tocando completamente o solo?
- ☐ Os braços da cadeira têm altura regulável e de fácil regulação? Se não, permitem que os braços fiquem posicionados como mostra a imagem?
- ☐ Os braços da cadeira prejudicam sua aproximação com seu posto de trabalho?

22 – Sobre sua mesa de trabalho, marque as opções que considera aplicáveis:

- ☐ É o tipo mais adequado para a realização das atividades que você executa?
- ☐ Possui espaço suficiente para escrita, leitura e consulta de documentos conforme sua necessidade?
- ☐ Possui altura adequada para que utilize confortavelmente?
- ☐ Possui a borda arredondada?
- ☐ É feita de material não reflexivo? Possui cor de forma a não refletir a luz?
- ☐ Possui espaço para pernas suficientemente alto, largo e profundo de forma que consiga utilizar confortavelmente?
- ☐ Está disposta de forma a proporcionar facilidade para entrar e sair do posto de trabalho?
- ☐ Permite o posicionamento do monitor de vídeo mais para frente ou mais para trás e esse ajuste pode ser feito facilmente?
- ☐ Os fios ficam organizados adequadamente, não interferindo na área de trabalho?
- ☐ O posicionamento do teclado e mouse permitem que sejam utilizados conforme mostra a imagem?

23 – Sobre os equipamentos de trabalho, marque as opções que considera aplicáveis:

- ☐ O monitor está localizado à sua frente como mostra a imagem?
- ☐ A altura do monitor é adequada? Em caso de notebook há um suporte que eleve o equipamento até uma altura adequada, com utilização de teclado e mouse externos?
- ☐ O monitor pode ser inclinado e este ajuste pode ser feito facilmente? Em caso de notebook, este possui dimensão igual ou superior a 14 polegadas?
- ☐ O monitor possui controle de brilho ou de iluminação da tela?

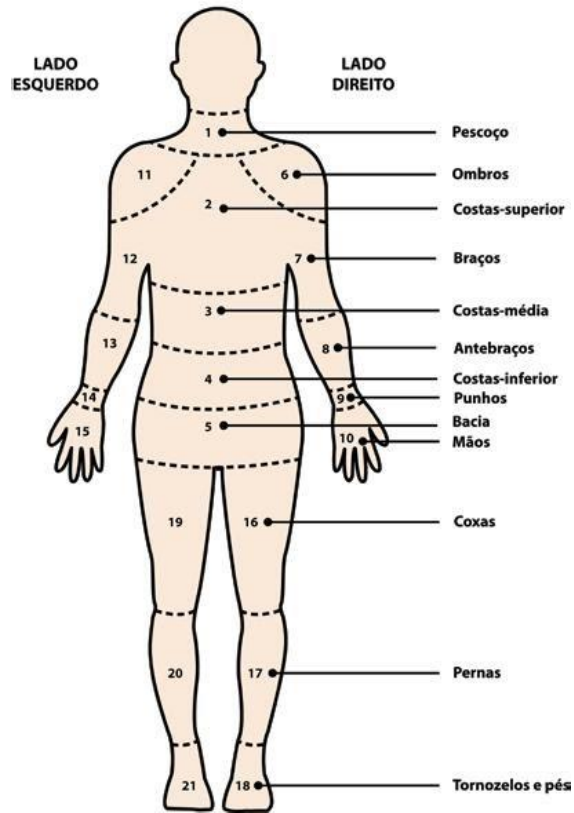
- ☐ É fosco?
- ☐ O gabinete e CPU são posicionados de forma a não tomar espaço excessivo?
- ☐ O gabinete e CPU estão posicionados a distância suficiente para não transmitir calor radiante ao seu corpo?
- ☐ O gabinete e CPU possui nível de ruído que não atrapalhe suas atribuições?
- ☐ Em caso de utilização de notebook, este é leve (menos de 1,5kg) ?
- ☐ O teclado é macio?
- ☐ As teclas tem dimensões para uso de forma confortável?

24 – Sobre as condições gerais do ambiente e realização das atividades, marque as condições que considera aplicáveis:

- ☐ O ambiente possui temperatura efetiva entre 20° e 23°C? Caso não tenha como medir, você considera a temperatura confortável para desenvolver suas atividades?
- ☐ O nível de ruído exterior é apropriado para as atividades que você realiza (considere se o ruído atrapalha ou não durante a maior parte da sua jornada de trabalho)?
- ☐ A iluminação geral do ambiente em que exerce suas atividades é confortável?
- ☐ Sua visão fica livre de reflexos (considere monitor, teclado, mesa, papeis, etc) ?
- ☐ Há pausas de 10 minutos a cada 2 horas trabalhadas?

Para responder às próximas questões, considere as áreas delimitadas no seguinte desenho:

Figura 03 – Diagrama de Corlett e Manenica
VISTA DE COSTAS



Fonte: IIDA (2016)

25 – Qual o nível de desconforto/dor sentido na região do pescoço (1) durante o período de home office?

	1	2	3	4	5	
Nenhum	•	•	•	•	•	Intolerável

26 – Qual o nível de desconforto/dor sentido na região dos ombros (6, 11) durante o período de home office?

	1	2	3	4	5	
Nenhum	•	•	•	•	•	Intolerável

27 – Qual o nível de desconforto/dor sentido na região das costas (2, 3, 5) durante o período de home office?

	1	2	3	4	5	
Nenhum	•	•	•	•	•	Intolerável

28 – Qual o nível de desconforto/dor sentido na região da bacia (5) durante o período de home office?

	1	2	3	4	5	
Nenhum	•	•	•	•	•	Intolerável

29 – Qual o nível de desconforto/dor sentido na região dos braços (7, 8, 12, 13) durante o período de home office?

	1	2	3	4	5	
Nenhum	•	•	•	•	•	Intolerável

30 - Qual o nível de desconforto/dor sentido na região das mãos e punhos (9, 10, 14, 15) durante o período de home office?

	1	2	3	4	5	
Nenhum	•	•	•	•	•	Intolerável

31 – Qual o nível de desconforto/dor sentido na região das pernas (16, 17, 19, 20) durante o período de home office?

	1	2	3	4	5	
Nenhum	•	•	•	•	•	Intolerável

32 – Qual o nível de desconforto/dor sentido na região dos pés e tornozelos (18, 21) durante o período de home office?

	1	2	3	4	5	
Nenhum	•	•	•	•	•	Intolerável

Seção 3

33 – Como você avalia sua qualidade de vida no trabalho em relação ao home office?

- Ótima
- Boa
- Regular
- Ruim
- Péssima

34 – Com que frequência você se sente/sentia cansado e/ou sonolento durante a jornada de trabalho?

- Nunca
- Raramente
- Às vezes
- Repetidamente
- Sempre

35 – Qual seu nível de disposição em relação a suas atividades laborais?

- Muito satisfeito
- Satisfeito
- Nem satisfeito, nem insatisfeito
- Insatisfeito
- Muito insatisfeito

36 – Como você classificaria a comunicação entre você e seu/sua superior imediato(a) durante o home office?

- Ótima
- Boa
- Regular
- Ruim
- Péssima

37 – Você sente/sentia autonomia para realização de suas atividades?

- Sim
- Não

38 – Você sente pressão psicológica por parte dos seu/sua superior(a)?

- Nunca
- Raramente
- Às vezes
- Repetidamente
- Sempre

39 – Você sente/sentiu que precisa/precisava estar constantemente se justificando e provando que está de fato trabalhando?

- Nunca
- Raramente
- Às vezes
- Repetidamente
- Sempre

40 – Sobre a adaptação do seu núcleo familiar à sua nova configuração de trabalho, você considera:

- Ótima
- Boa
- Regular
- Ruim
- Péssima

41 – Quais as principais dificuldades que tem sentido/sentiu em relação a conciliar o ambiente familiar com o trabalho durante a experiência de home office?

42 – Você se considera bem adaptado à realização das atividades na modalidade home office? Por quê?

43 – Marque as opções que forem correspondentes aos principais sentimentos que teve/tem durante este período:

- ☐ Estresse
- ☐ Mau humor
- ☐ Irritabilidade
- ☐ Insônia
- ☐ Raiva
- ☐ Exaustão
- ☐ Outra: _____

44 – Sobre a questão anterior, você acredita que estes sentimentos têm/tinham relação direta com a pandemia de COVID-19?

45 – Você acredita que a adaptação ao trabalho na modalidade home office é/foi importante no combate à pandemia?
