



ERGONOMIA APLICADA AO HOME OFFICE
ERGONOMICS APPLIED TO THE HOME OFFICE
ERGNOMIA APLICADA AL HOME OFFICE

Rafael Patrick Pereira Maciel*

Rosemary Aparecida Martins Roberto**

RESUMO

Com a pandemia causada pela Covid-19 aumentou a demanda pela modalidade de trabalho em *home office* e mesmo após a vacinação e normalizada a situação, muitas empresas decidiram manter algumas de suas funções nesta modalidade. Sendo assim, muitas pessoas podem trabalhar para empresas com sede em outros estados ou países sem precisar sair de casa. Dessa forma, um aspecto que deve ser levado em consideração é a ergonomia aplicada ao *home office*. A ergonomia traz inúmeros benefícios para a saúde e a qualidade de vida do trabalhador impactando significativamente em sua produtividade. O presente artigo buscou trazer abordagens sobre o tema e vivências, dificuldades e adaptações de pessoas que trabalharam em tal modalidade. Por meio de uma pesquisa exploratória foi possível identificar as vantagens e desvantagens de tal modalidade.

Palavras-chave: Ergonomia, *Home office*; Qualidade de Vida; Produtividade.

ABSTRACT

With the pandemic caused by Covid-19, the demand for home office work increased and even after vaccination and the situation normalized, many companies decided to maintain some of their functions in this modality. Therefore, many people can work for companies based in other states or countries without having to leave home. Therefore, one aspect that must be taken into consideration is ergonomics applied to the home office. Ergonomics brings numerous benefits to workers' health and quality of life, significantly impacting their productivity. This article sought to bring approaches to the topic and the experiences, difficulties and adaptations of people who worked in this modality. Through exploratory research, it was possible to identify the advantages and disadvantages of this modality.

Keywords: Ergonomics; Home office; Quality of life; Productivity.

RESUMEN

Con la pandemia provocada por el Covid-19, la demanda por trabajar desde casa aumentó e incluso después de la vacunación y la situación se normalizó, muchas empresas decidieron mantener algunas de sus funciones en esta modalidad. Por lo tanto, muchas personas pueden trabajar para empresas con sede en otros estados o países sin tener que salir de casa. Por tanto,

*Universidade Estadual de Ponta Grossa, UEPG, Brasil, patrickrafael369@gmail.com

**Universidade Estadual de Ponta Grossa, UEPG, Brasil, meiremartinsuepg@gmail.com

un aspecto que hay que tener en cuenta es la ergonomía aplicada al home office. La ergonomía aporta numerosos beneficios a la salud y la calidad de vida de los trabajadores, impactando significativamente en su productividad. Este artículo buscó acercar aproximaciones al tema y a las experiencias, dificultades y adaptaciones de personas que trabajaron en esta modalidad. A través de la investigación exploratoria, fue posible identificar las ventajas y desventajas de esta modalidad.

Palabras clave: Ergonomía, *Home office*; Calidad de Vida; Productividad.

1. INTRODUÇÃO

Com os avanços da pandemia de Covid-19 o trabalho em home office acabou sendo uma estratégia que já vinha ganhando espaço se tornar necessária durante o período de isolamento e com o passar do tempo e após a população começar a se vacinar a situação começou a se normalizar. Com isso, muitas empresas com o fim da pandemia de Covid 19 optaram por manter muitas das suas atividades e funções na modalidade de trabalho em home office. Sendo assim, muitas pessoas podem trabalhar para empresas com sede em outros estados ou países sem precisar sair de casa. Um exemplo disso é que uma das entrevistadas para a realização do presente trabalho, estagia para uma empresa com sede em outro estado, pois, tal oportunidade não seria possível se não houvesse a modalidade *home office*.

Com o trabalho sendo realizado em casa, um aspecto que deve ser levado em consideração é a ergonomia, pois ela traz inúmeros benefícios para a saúde e a qualidade de vida do trabalhador impactando significativamente em sua produtividade. Sendo assim o presente trabalho buscou relacionar o trabalho em *home office* com a ergonomia, trazendo abordagens sobre o tema e vivências de pessoas que trabalharam durante a pandemia e que trabalham na modalidade *home office*.

2. FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA

2.1 PANDEMIA DE COVID 19

O ano de 2020 iniciou-se com vários desafios por causa da pandemia de Covid 19 causada pelo novo coronavírus SARS-CoV-2, alterando a rotina e a vida das pessoas ao redor do mundo. O novo coronavírus SARS-CoV-2, mais conhecido como Covid 19, é uma doença respiratória que foi descoberta em Wuhan, na República Popular da China, em dezembro de 2019 (BRASIL, 2020).

A Organização Mundial de Saúde (OMS) em março de 2020 recomendou o isolamento social com o objetivo de diminuir a circulação de pessoas, pois isso ajudaria a diminuir a propagação do vírus, de forma a prevenir que o sistema de saúde se esgotasse rapidamente (CNS, 2020). Sendo assim, a partir disso muitas empresas para ajudar na prevenção e seguindo as recomendações, aderiram a modalidade de trabalho em *home office*, pois, de forma gradual conforme a situação piorava cidades, estados e países foram decretando *lockdown* (confinamento), restringindo a circulação de pessoas. Sendo assim, de um dia para outro as atividades que antes eram realizadas presencialmente passaram a serem realizadas de forma remota, que graças a evolução tecnológica tal modalidade se tornou possível.

Pois como até aquele momento ainda não existia uma vacina para a doença e pouco se sabia o que poderia ocorrer futuramente, a restrição na circulação de pessoas foi uma estratégia necessária a ser imposta. Após vários períodos críticos, a situação começou a ser amenizada e com a criação de vacinas e posteriormente conforme a população começou a se vacinar, a situação foi aos poucos se normalizando, sendo declarado em maio de 2023 o fim da Emergência de Saúde Pública de importância internacional pela Organização Mundial de Saúde (OMS) - (OPAS, 2023). A partir disso e graças ao avanço tecnológico, muitas empresas resolveram continuar a realizar suas atividades na modalidade *home office*, além da criação de novos modelos e postos de trabalho que ocorreram durante a pandemia.

2.2 Ergonomia

A Ergonomia deriva do grego *Ergon* (trabalho) e *nomos* (normas, regras, leis). Segundo a Associação Brasileira de Ergonomia (ABERGO, 2020), ergonomia é uma disciplina científica relacionada ao entendimento das interações entre os seres humanos e outros elementos ou sistemas, e à aplicação de teorias, princípios, dados e métodos a projetos a fim de aperfeiçoar o bem-estar humano e o desempenho global do sistema.

Para Brandão, Andrade e Pedrosa (2008) a ergonomia tem sua origem atrelada ao homem primitivo, pois em decorrência de suas necessidades começaram a aplicar os princípios da ergonomia para criar utensílios que os ajudassem a sobreviver e enfrentar os desafios da época. A ergonomia teve sua evolução com a Segunda Guerra Mundial, na qual houve a necessidade de adaptação dos instrumentos bélicos, para que assim os operadores ficassem menos tensos, durante o processo reduzindo assim, os níveis de tensão e de risco de acidentes. Após a Segunda Guerra, surgiu na Inglaterra o *Ergonomics Research Society* (Sociedade de Pesquisa em Ergonomias), uma sociedade de pesquisadores que tinham como objetivo estudar o ambiente de trabalho, contribuindo para a propagação pelo mundo do conceito de ergonomia (BRANDÃO; ANDRADE; PEDROSA, 2008).

A ergonomia tem como objetivo adaptar o trabalho ao homem, de forma a propiciar aos funcionários/colaboradores condições ambientais e tecnológicas adequadas para o desempenho de suas funções com o mínimo de satisfação e conforto. Pois o ambiente de trabalho tem grande influência na satisfação e no desempenho das funções impactando de uma forma positiva ou negativa na produtividade (SILVA, 2005).

Conforme a Norma Regulamentadora NR17 a ergonomia tem como objetivo “estabelecer as diretrizes e os requisitos que permitam a adaptação das condições de trabalho às características psicofisiológicas dos trabalhadores, de modo a proporcionar conforto, segurança, saúde e desempenho eficiente no trabalho” (BRASIL, 2022).

Segundo Correia (2009) o sistema homem-tarefa-máquina deve estar em harmonia. Para Avancini e Ferreira (2003) a ergonomia tem como finalidade tornar o trabalho das pessoas mais seguro, confortável e produtivo. A combinação desses fatores além de gerar conforto e segurança gera um ambiente de trabalho mais agradável.

Araújo e Júnior (2021) consideram a ergonomia uma disciplina científica que procura a compreensão das interações entre os seres humanos e outros elementos ou sistemas, que através de suas pesquisas e análises realizadas, os ergonomistas contribuem para o planejamento de projetos e avaliações de atividades e postos de trabalho de tal forma que atenda as necessidades e as limitações humanas.

Segundo a *International Ergonomics Association* (Associação Internacional de Ergonomia - IEA), a ergonomia se divide em três áreas distintas: a Ergonomia Física, Ergonomia Cognitiva e a Ergonomia Organizacional. A Ergonomia Física está relacionada com a prática do trabalho, na qual está relacionada à postura, os esforços repetitivos e manuseio de ferramentas. A Ergonomia Cognitiva se relaciona com processos mentais, dentre os quais estão relacionados o estresse, atenção e memória, que acaba afetando a autonomia na tomada de decisão, aprendizagem e armazenamento de informações, causando dificuldades na resolução de problemas, afetando a produtividade. Já a Ergonomia Organizacional está relacionada com o aperfeiçoamento das condições do trabalho na qual é realizada, por meio da comunicação interpessoal, colaboração, cultura organizacional e processos de gestão da qualidade (ARAÚJO E JÚNIOR, 2021).

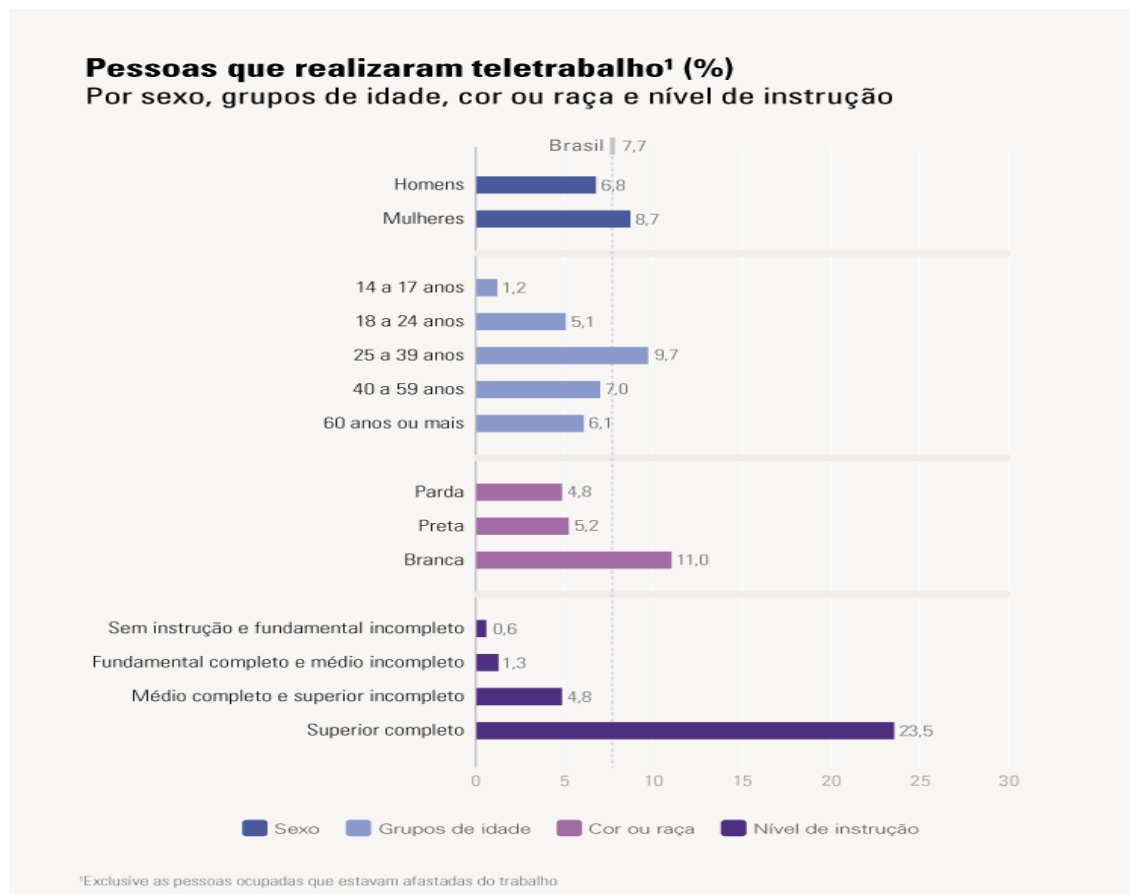
Os fatores que afetam as atividades são a carga e atividade mental, o ambiente de trabalho e humanização, a organização no trabalho e fatores humanos (CORREIA E SILVEIRA, 2009).

2.3 Home office ou teletrabalho

A Organização Internacional do Trabalho (OIT) relata que o teletrabalho é qualquer atividade realizada em um lugar onde, longe dos escritórios ou oficinas centrais, o trabalhador não mantém contato pessoal com seus colegas, mas pode comunicar-se com eles por meio das tecnologias de informação.

O termo teletrabalho está associado ao trabalho realizado remotamente, por meio de TIC (Tecnologias de informação e comunicação), possibilitando a obtenção dos resultados do trabalho em um local diferente daquele ocupado pela pessoa que o realiza (ROSENFELD E ALVES, 2011, APUD ROCHA E AMADOR, 2018).

Segundo dados divulgados pelo IBGE (2022), uma pesquisa realizada pela Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua (PNAD) apontou que cerca de 7,4 milhões de pessoas estavam em teletrabalho no ano de 2022. A mesma pesquisa trouxe ainda a relação de pessoas que estavam em teletrabalho em 2022 separadas por sexo, idade, cor ou raça, e nível de intrusão, como mostrado a seguir:

Gráfico 1- Relação de Pessoas em Teletrabalho

Fonte: PNAD Contínua Teletrabalho e trabalho por meio de plataformas digitais (2022)

O home office iniciou a mais de 50 anos acarretando a mudança da maneira que é feita a realização do trabalho, pois através deles os trabalhadores podem desenvolver suas atividades através de seus próprios lares (MESQUITA E SOARES, 2020).

Nos termos da lei, o *home office* está disposto como:

O artigo 75-B do texto da reforma trabalhista mencionado na Lei N. 13.467, de 13 de julho de 2017, dispõe sobre a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) que faz a utilização do termo teletrabalho para definir o home office como “a prestação de serviços preponderantemente fora das dependências do empregador, com a utilização de tecnologias de informação e de comunicação que, por sua natureza, não se constituam como trabalho externo” (BRASIL, 2017 APUD MESQUITA E SOARES, 2020 p. 7).

Uma das vantagens dessa modalidade de trabalho é a flexibilidade que o trabalhador possui e a autonomia em autogerenciar o seu tempo de trabalho, obtendo uma maior produtividade, além de um aumento na sua satisfação com o trabalho, pois o trabalho em *home office* os libertar do *stress* e da perda de tempo com a locomoção até a empresa, podendo realizar suas funções nas instalações de seus lares (TASCHETTO E FROEHLICH, 2019). Porém, grande parte das residências não comporta uma estrutura adequada para a realização do trabalho em casa, pois não possuem mobílias adequadas, muitas vezes o espaço é pequeno e a iluminação é inadequada, isso acaba comprometendo a realização das atividades afetando a produtividade do trabalhador.

Segundo Araújo e Júnior (2021) o local adequado para a realização do trabalho em *home office* deve ser arejado, que de preferência não seja o quarto e com uma boa iluminação natural. Se caso não for possível se beneficiar da luz natural, recomenda-se a utilização de lâmpadas de LED, além de utilizar cadeiras que estejam de acordo com certificação da Associação Brasileira de Normas Técnicas (ABNT) (REIS ET AL., 2020 apud ARAÚJO E JÚNIOR, 2021).

Os assentos devem ter medidas adequadas ao usuário e devem ser observados alguns princípios gerais, como a largura do assento, que deve estar de acordo com a largura torácica da pessoa, e o encosto, que deve permitir uma postura de relaxamento. O assento da cadeira deve ser reto, com braços e ser ajustável permitindo regulagens à altura da mesa de trabalho e as mudanças de postura com o pé apoiado no chão. A cadeira ainda deve possuir rodízios para facilitar o deslocamento (MARTINS, 2005).

Figura 1 - Posto de trabalho



Fonte: Prachum (2023)

“Os dados ergonômicos mais relevantes que compõem o local de trabalho são o meio ambiente físico e os aspectos relacionados à duração, ao horário e aos descansos” (ARAÚJO E JÚNIOR, 2021, p.42). Sendo assim, Martins (2005) indica que deve-se observar que os assentos sejam giratórios e tenham apoio para os pés, permitindo a regulação da altura, tenham rodízios e apoio flexível para as costas. Os terminais de computador são uma grande fonte de lesão por esforços repetitivos, devendo ter teclado ergonômico ajustável e monitores com tela anti-reflexiva e inclináveis.

O planejamento do local no qual o trabalhador vai desenvolver suas atividades é de extrema importância, pois dessa forma diminui os riscos de doenças ocupacionais e riscos de

acidentes pela falta de ergonomia, para isso é necessário que os funcionários/colaboradores recebam uma espécie de suporte sobre os princípios da ergonomia e o trabalho realizado em *home office*.

O trabalho em *home office* também pode resultar em benefícios para o meio ambiente, pois, segundo uma pesquisa realizada pela Universidade Cornell nos Estados Unidos em parceria com a Microsoft, revelaram que trabalhadores que trabalham na modalidade *home office* podem reduzir as suas pegadas de carbono em 54% em relação aos trabalhadores que trabalham na modalidade presencial, enquanto os trabalhadores que trabalham na modalidade híbrida tem a sua redução na emissão dos gases do efeito estufa em 40% dependendo dos dias trabalhados remotamente (TAO ET AL, 2023).

2.4 Produtividade

Segundo Martins (2005) o termo produtividade é hoje exaustivamente usado, não só nas publicações especializadas, como também no dia a dia da empresa. O termo produtividade foi utilizado pela primeira vez em um artigo do economista francês Quesnay em 1766. Decorrido mais de um século, em 1883, outro economista francês, Littré, usou o termo com o sentido de “capacidade para produzir”. Entretanto, somente no começo do século XX, o termo assumiu o significado de relação entre o produzido e os recursos empregados para produzi-lo. Em 1950, a Comunidade Européia apresentou uma definição formal de produtividade como sendo “o quociente obtido pela divisão do produzido por um dos fatores de produção”. Dessa forma, pode-se falar da produtividade do capital, das matérias-primas, da mão-de-obra entre outros.

A conceituação de produtividade tem ampla abrangência. Uma delas, talvez a mais tradicional, é a que considera a produtividade como a relação entre o valor do produto ou serviço produzido e o custo dos insumos para produzi-lo.

Vários são os fatores que determinam a produtividade da empresa, entre eles podemos destacar: mudanças na mão-de-obra, inovação e tecnologia, fatores gerenciais, qualidade de vida.

A produtividade é um fator essencial no trabalho e as empresas cada vez mais estão procurando otimizar e aumentar os seus níveis. Segundo Fleury (1980) após analisar os estudos desenvolvidos por Maslow, Argyris e Herzberg, concluiu que quanto mais satisfeita a pessoa estiver maior será o seu nível de produtividade, tendo assim um maior desempenho na realização de suas atividades, e a satisfação por sua vez se relaciona a fatores que são intrínsecos ao trabalho. Sendo assim “para que haja correspondência entre aquilo que lhe é esperado no desempenho do cargo e o desempenho real manifestado, indivíduos e grupos precisam de apoio e suporte material, psicossocial, financeiro, etc” (COELHO JR., 2009 APUD ALMEIDA, 2014, p.12). Material inadequado, postura incorreta, iluminação inadequada, geram desconforto e fadiga de forma que podem afetar o desempenho das funções e conseqüentemente afetar o desempenho.

3. METODOLOGIA

O presente trabalho se caracteriza como uma pesquisa exploratória, pois tem como objetivo proporcionar uma maior familiaridade com o problema, de forma que seja possível esclarecer e conseqüentemente criar hipóteses (GIL, 2022). Possui uma abordagem qualitativa na qual tem como objetivo a interpretação e análise de aspectos intrínsecos de forma a descrever o complexo comportamento humano (LOZADA E NUNES, 2019).

Sendo de natureza aplicada, pois como define Gil (2017) a pesquisa aplicada tem como finalidade adquirir conhecimentos visando a sua aplicação em situações e problemas específicos.

Tendo como forma de fonte e coleta de dados a pesquisa bibliográfica, na qual serão utilizados como meio de pesquisa livros, artigos, teses, dissertações, revistas científicas e anais. Segundo Gil (2022) esse tipo de pesquisa tem como objetivo fornecer um embasamento teórico para o trabalho, esclarecendo o conhecimento sobre o assunto, considerado como a principal vantagem desse tipo de pesquisa a ampla cobertura que o pesquisador pode ter acesso sobre determinado tema. “A pesquisa bibliográfica propicia o exame de um tema para que o pesquisador construa um enfoque ou abordagem nova sobre ele, com o objetivo de chegar a conclusões inovadoras e que componham a sua gama conceitual” (LOZADA; NUNES, 2019, p.158).

Foram utilizados como fontes para obtenção de dados referentes a artigos, teses e dissertações, o Portal da CAPES, *Google Scholar*, *SciELO*, *Spell* e a Biblioteca Nacional Brasileira de Teses e Dissertações.

Os resultados foram coletados através de entrevistas abertas, conforme apêndice A, na qual possui uma sequência predeterminada, e os entrevistados possuem ampla liberdade para responder (GIL, 2017). As entrevistas foram realizadas com 3 profissionais que atuam ou que já atuaram na modalidade de trabalho *home office*, através do relato de suas experiências, dificuldades e adaptações vivenciadas em tal modalidade.

4. RESULTADOS E DISCUSSÕES

Através de entrevistas realizadas com profissionais que atuaram em *home office* e que ainda atuam, foi possível identificar as suas vivências com tal modalidade de trabalho. Para a realização do presente estudo foram entrevistadas três profissionais, sendo uma funcionária pública e uma professora universitária que trabalhavam presencialmente e no período da pandemia migraram para o remoto. Foram analisadas suas experiências em tal período, sendo identificadas como entrevistadas A e B, enquanto a entrevistada C é uma estagiária que atua em *home office* para uma empresa privada com sede em outro estado.

Durante a realização das entrevistas foi possível notar que todas as entrevistadas pontuaram como ponto negativo do trabalho em *home office* o fato que tal modalidade impede a interação humana com os demais colegas de trabalho, pois não há o mesmo contato como seria no presencial. E como ponto positivo todas concordam em relação à flexibilidade e o autogerenciamento de tempo, sem o estresse de despender tempo no transporte público e no trânsito se locomovendo para o trabalho. Quando questionado sobre como foi a adaptação em *home office* no período da pandemia, para a entrevistada A como era uma coisa nova e

ela tinha uma filha pequena foi complicado, mas com o passar do tempo foi se adaptando e conseguiu se adequar. Para a entrevistada **B** foi “desesperador” e “lento” pois tinha dificuldade com as ferramentas eletrônicas e problemas com a internet. Para a entrevistada **C** foi um processo tranquilo.

Quando questionadas se o *home office* é melhor que o presencial em relação a produtividade e qualidade de vida, as entrevistadas **A** e **C** pontuam que sim pelo fato de que não há perda de tempo com o deslocamento para o trabalho, pois segundo pontuam “tempo é qualidade de vida”. Sendo assim, ao invés de perder 1 ou 2 horas se deslocando no transporte público ou no carro para chegar ao trabalho, podem usar esse tempo para fazer outras coisas que gostariam, como por exemplo, aproveitá-lo com a família, além do fato de que o presencial proporciona mais distrações e o *home office* oferece uma maior flexibilidade como auto gerenciar o tempo, o que proporciona um maior conforto pelo fato de estar em casa, tendo a oportunidade de trabalhar em “qualquer cômodo da sua casa, do jeito e da forma que achar melhor, o que oferece uma qualidade de vida”. Entretanto, Muniz (2020) aconselha a não se descuidar da postura, evitando trabalhar na cama ou no sofá, pois isso pode causar danos à coluna.

Para a entrevistada **B**, diferindo das outras entrevistadas, o *home office* é avaliado de uma forma negativa nesse quesito, pois segundo ela em home office você fica envolvido naquele ambiente, a sua casa se torna o ambiente de trabalho e isso é “extremamente desgastante, parece que você está sempre dentro de uma caixa e isso corta a sua disciplina. Acredito que mudar de ‘ares’, mudar de ambiente para trabalhar, melhora a qualidade de vida, sendo que o *home office* afeta negativamente a sua qualidade de vida, pois há muita interferência doméstica”.

Quando perguntado se elas receberam insumos e recursos para realizar as atividades, a entrevistada **A** respondeu que utilizou o notebook da organização e como a prefeitura trabalha com intranet, o pessoal de TI precisou fazer ajustes no sistema para que o trabalho pudesse ser realizado em casa. A entrevistada **B** respondeu que não, e não recebeu nenhum treinamento da instituição de ensino. Já a entrevistada **C** revelou que a empresa para qual trabalha oferece uma bolsa auxílio *home office* para ajudar com o pagamento de conta de luz, internet, além das ferramentas para realizar as atividades, como notebook e *headset* (fone de ouvido). Quando perguntado se durante a realização das atividades elas perceberam algum desconforto em relação a postura, as entrevistadas **A** e **B** responderam que não e a entrevistada **C** respondeu que sim e que atualmente sua postura piorou muito, pois não possui cadeira adequada para realizar as atividades, além do fato de se sentar de qualquer jeito, de ficar o dia todo dentro de casa, sem realizar atividade física, contribui com isso. Como prevenção, Muniz (2020) aconselha para que sejam realizadas pausas de 5 a 10 minutos a cada hora trabalhada, para se alongar e andar.

Para a entrevistada **A** a maior dificuldade com o trabalho em *home office* foi conciliar com os trabalhos da casa, com filho, alimentação etc. Pois, “quando você vai para o trabalho você sabe que tem tudo o que precisa ali, e trabalhando em casa precisa conciliar com o trabalho de casa e não há como fugir disso”, mas ressalta que se fosse para escolher hoje trabalhar no presencial ou no *home office* escolheria o home office. A entrevistada **B** pontua que sua maior dificuldade foi em relação a utilização das ferramentas online e a interferência do ambiente domiciliar. Já a entrevistada **C** pontua que a maior dificuldade é o fato das

relações sociais do trabalho, considerando ser de extrema importância, pois esse convívio com os demais colegas acaba criando um certo vínculo amistoso.

Tais relatos vão ao encontro com o que Silva, Silva e Filho (2021) identificam como vantagens e desvantagens do trabalho em home office, tendo como vantagens: economia com o tempo de deslocamento; mais tempo com a família; comodidade; praticidade; não se relacionar com situações desfavoráveis no ambiente de trabalho. E como desvantagens: aumento de afazeres domésticos; falta de infraestrutura e dificuldade de manter o diálogo e relacionar-se pessoalmente com os colegas de trabalho.

No que diz respeito à produtividade, pode-se concluir com as respostas obtidas quando as entrevistadas citaram que o presencial proporciona mais distrações. Tal fato possui a mesma visão encontrada pelos autores acima citados, quando concluem que em *home office* a concentração nas tarefas é maior, pelo fato de que não há interrupções por assuntos diversos no trabalho, como: assuntos aleatórios; ambiente barulhento e tarefas não necessárias (SILVA, SILVA E FILHO, 2021).

5. CONCLUSÃO

Com a pandemia de Covid 19 a modalidade de trabalho *home office* teve um aumento em sua demanda e com o fim da pandemia muitas empresas optaram por manter tal modalidade em muitas das suas atividades e funções. Sendo assim, o presente artigo buscou conceituar o tema em questão e relacioná-lo com a Ergonomia, pois como exposto anteriormente, ela proporciona conforto, segurança e saúde além de auxiliar no desempenho eficiente do trabalho, impactando positivamente na produtividade e qualidade de vida do trabalhador.

Através de uma pesquisa exploratória e qualitativa, tendo como base entrevistas realizadas com profissionais que expuseram suas vivências, dificuldades e adaptações com tal modalidade de trabalho, foi possível identificar as vantagens e desvantagens dessa modalidade de trabalho, como maior flexibilidade e autogerenciamento de tempo, diminuição do estresse causado pelo tempo gasto com os deslocamentos. Porém, há um impacto negativo nas relações pessoais com os colegas de trabalho, a interferências do ambiente familiar e impactos na saúde em decorrência da postura incorreta.

Espera-se que o presente estudo sirva como referência para futuros trabalhos acadêmicos e para empresas que pretendem aderir a essa modalidade de trabalho.

REFERÊNCIAS

ABERGO. **O que é ergonomia**. Disponível em: [https://www.abergo.org.br/o-que-%C3%A9-ergonomia#:~:text=Ergonomia%20\(ou%20fatores%20humanos\)%20%C3%A9,o%20desempenho%20geral%20do%20sistema](https://www.abergo.org.br/o-que-%C3%A9-ergonomia#:~:text=Ergonomia%20(ou%20fatores%20humanos)%20%C3%A9,o%20desempenho%20geral%20do%20sistema). Acesso em: 27 nov. 2022

ARAÚJO, D. M.; JÚNIOR, E. A. N. A Ergonomia no Home Office: A Relevância da Ergonomia no Trabalho em Casa. **Revista Processos Químicos**. Goiás, v.15, n.30, p.39-45, 2022. Disponível em: http://ojs.rpqsenai.org.br/index.php/rpq_n1/article/view/641/558. Acesso em: 28 nov. 2022.

BRANDÃO, S. F.; ANDRADE, T. B. A ergonomia como fator de influência na mudança organizacional: um estudo de caso na biblioteca da faculdade sete de setembro – fasete. **Revista Rios Eletrônica** - Revista Científica da Fasete. Bahia, v.2, n.2, 2008. Disponível em: https://www.unirios.edu.br/revistarios/media/revistas/2008/2/a_ergonomia_como_fator_de_influencia_na_mudanca_organizacional.pdf. Acesso em: 02 dez. 2022.

BRASIL. Ministério da Saúde. **Coronavírus**. Brasil: Ministério da Saúde, 2020. Disponível em: <https://www.gov.br/saude/pt-br/coronavirus>. Acesso em: 28 set. 2023.

BRASIL. Ministério da Saúde. **RECOMENDAÇÕES Nº 036, 11 DE MAIO DE 2020**. Brasil: Ministério da Saúde, 11 maio 2020. Disponível em: <https://conselho.saude.gov.br/recomendacoes-cns/1163-recomendac-a-o-n-036-de-11-de-maio-de-2020>. Acesso em: 28 set. 2023.

BRASIL. Ministério do Trabalho e Emprego. **Norma Regulamentadora No. 17 (NR-17)**. Brasil: Ministério do Trabalho e Emprego, 24 fev. 2023. Disponível em: <https://www.gov.br/trabalho-e-emprego/pt-br/aceso-a-informacao/participacao-social/conselhos-e-orgaos-colegiados/comissao-tripartite-partitaria-permanente/normas-regulamentadora/normas-regulamentadoras-vigentes/norma-regulamentadora-no-17-nr-17>. Acesso em: 13 out 2023.

CORREIA, S. M. S.; SILVEIRA, C. S. A ergonomia cognitiva, operacional e organizacional e suas interferências na produtividade e satisfação dos colaboradores. **Enegep**. Disponível em: https://abepro.org.br/biblioteca/enegep2009_tn_sto_105_701_12634.pdf. Acesso em: 02 dez. 2022.

FLEURY, A. C. C. Produtividade e organização do trabalho na indústria. **Revista de Administração de Empresas**, v.20, n.3, p. 19-28, julho. 1980. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/rae/a/GmMHzcQ5dGcwMhvWhS7d6Vn/>. Acesso em: 15 out. 2023.

GIL, A, C. **Como Elaborar Projetos de Pesquisa**. 7.ed. São Paulo: Grupo GEN, 2022.

GIL, A, C. **Como Elaborar Projetos de Pesquisa**. 6.ed. São Paulo: Grupo GEN, 2017.

INTERNATIONAL ERGONOMICS ASSOCIATION (IEA). **Human Factors/Ergonomics (HF/E)**. 2022. <https://iea.cc/what-is-ergonomics/>. Acesso em: 28 nov. 2022.

IBGE, Pesquisa inédita do IBGE mostra que 7,4 milhões de pessoas exerciam teletrabalho em 2022. **Estatísticas Sociais**, 2023. Disponível em: <https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/agencia-noticias/2012-agencia-de-noticias/noticias/38159-pesquisa-inedita-do-ibge-mostra-que-7-4-milhoes-de-pessoas-exerciam-teletrabalho-em-2022>. Acesso em: 26 out. 2023.

LOZADA, G.; NUNES, K. S. **Metodologia Científica**. Porto Alegre: Grupo A, 2019.

MESQUITA, D. F.; SOARES, M. I. **Ergonomia na era do teletrabalho: impactos para a saúde e segurança do trabalho**. Disponível em: <http://dspace.unilavras.edu.br:8080/server/api/core/bitstreams/e0890b28-6590-42c9-8d43-019a25ea481d/content#:~:text=Ressalta%2Dse%20que%20a%20ergonomia,intera%C3%A7%C3%A3o%20com%20o%20sistema%20produtivo>. Acesso em: 01 dez. 2022.

MARTINS, Petrônio G. **Administração da Produção**. São Paulo: Saraiva, 2ª ed., 2005.

MAGER, G. B.; MERINO, E. A contribuição da ergonomia no design de home offices. Disponível em: <https://repositorio.ufsc.br/xmlui/bitstream/handle/123456789/1839/A%20contribui%c3%a7%c3%a3o%20da%20ergonomia%20no%20design%20de%20home%20offices.pdf?sequence=1&isAllowed=y>. Acesso em: 29 de out 2023.

MUNIZ, R. **Adeque seu espaço de trabalho em casa**: guia de ergonomia para home office. Disponível em: https://www.tjac.jus.br/wp-content/uploads/2020/09/Cartilha_de_ergonomia.pdf. Acesso em: 29 de out 2023.

PRACHUM, C. L. **Relação Conceitual entre Ergonomia e Qualidade de Vida no Trabalho**: A Humanização do Trabalho sob a Ótica da Análise Ergonômica. 2023. Dissertação (Mestrado em Engenharia de Produção) - Universidade Tecnológica Federal do Paraná, Ponta Grossa, 2023. Disponível em: <https://repositorio.utfpr.edu.br/jspui/bitstream/1/31572/1/relacaoconceitualergonomiaqualidadevida.pdf>. Acesso em: 22 out. 2023

ROCHA, C. T. M.; AMADOR, F. S. O teletrabalho: conceituação e questões para análise. **Cadernos EBAPE.BR**, v.16, n.1, p. 152-162, jan. 2018. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/cebape/a/xdbDYsyFztnLT5CVwpxGm3g/?lang=pt>. Acesso em: 29 nov. 2022.

SILVA, É. T.; SILVA, A. M.; FILHO, M. G. Qualidade de Vida e Produtividade do Colaborador na Modalidade de Trabalho Home Office: Estudo de caso em Instituição de Ensino da Região de Hortolândia, SP, Brasil. **Brazilian Journal of Production Engineering**, [S.L.], v.8, n.1, p.61-72, 2022. Disponível em: <https://periodicos.ufes.br/bjpe/article/view/37033/24722>. Acesso em: 28 set. 2023.

SILVA, A, O. **A ergonomia no ambiente de trabalho**: um estudo de caso na SUPGA/SERPRO. 2005. Trabalho de Conclusão de Curso (Bacharel em Administração) - Centro Universitário de Brasília, Brasília, 2005. Disponível em: <https://repositorio.uniceub.br/jspui/bitstream/235/8921/1/9950106.pdf>. Acesso em: 15 out. 2023.

TRINDADE, E. C.; SOUZA, F. G. L. **A ergonomia e a segurança do trabalho em benefício do trabalhador dentro do ambiente de produção**. Disponível em: https://portalbiocursos.com.br/ohs/data/docs/230/94- A_ergonomia_e_a_seguranYa_do_trabalho_em_beneficio_do_trabalhador_dentro_d_o_ambiente_de_produYYo..pdf. Acesso em: 02 dez. 2022.

TASCHETTO, M.; FROEHLICH, C. Teletrabalho sobre a perspectiva dos profissionais de Recursos Humanos do Vale dos Sinos e Paranhana no Rio Grande do Sul. **RECAP**. Rio Grande do Sul, v.9, n.3, 2019. Disponível em: <https://revistas.pucsp.br/index.php/ReCaPe/article/view/39652/29651>. Acesso em: 14 out. 2023.

TAO, Yanqiu et al. Climate mitigation potentials of teleworking are sensitive to changes in lifestyle and workplace rather than ICT usage. **PNAS**. Estados Unidos, v.120, n.39, 2023. Disponível em: <https://www.pnas.org/doi/10.1073/pnas.2304099120>. Acesso em: 01 nov 2023.