

As adversidades do Home Office

AUTORES:

ARLINDO MARÇAL DOS SANTOSCARINE

MUNIZ DOS SANTOS DÉBORA SILVA

BOENY

FELIPE MOLLARDI ALMEIDA

GENIANE GRANDO

MÔNICA SCARABOTO LONGHI

PATRÍCIA RATKIEWICZ

COORDENAÇÃO: ÂNGELA

CRISTINA BRESCOVIT

LUCIANO AMARAL ROSA

Resumo: Este artigo traz a abordagem dos aspectos relativos ao Home Office no que tange o que preconiza a legislação vigente e as práticas realizadas na realidade quando falamos em saúde e segurança neste modelo de trabalho.

Este trabalho traz uma reflexão a partir dos estudos realizados em reuniões, bem como em campo para avaliar o quanto as empresas seguem a integralidade da legislação referente ao tema.

Palavras chaves: *Home Office; Estudo; Saúde; Segurança*

1. HOME OFFICE

O conceito de trabalho conforme Peiró (em Bernal, 2010) é “Aquele conjunto de atividades, remuneradas ou não, de caráter produtivo e criativo, que mediante o uso de técnicas, instrumentos, materiais ou informações disponíveis, que permite obter, produzir ou emprestar certos bens, produtos ou serviços. Nesta atividade, a pessoa despende energias, habilidades, conhecimentos e outros recursos, e obtém algum tipo de compensação material, psicológica e/ou social” (p.14-15). Com os avanços tecnológicos surgiram novas formas de execução do trabalho, como por exemplo o trabalho à distância, em que não há a necessidade da presença do trabalhador em ambiente profissional (Rafalski; Andrade, 2015).

O *home office* é caracterizado pela inserção de um espaço destinado para as atividades profissionais no local em que reside, e a utilização de tecnologias de informação e comunicação é facultativa (Lim; Teo, 2000; Rafalski; Andrade, 2015). O desenvolvimento do trabalho na residência do trabalhador não é algo recente, como podemos evidenciar em pesquisas de diversos autores, como por exemplo o estudo de Abreu e Sorj (1986) “ O avesso da moda: trabalho a domicílio na indústria de confecção”. Algumas atividades que foram ou ainda são desenvolvidas em *home office* são colocadas em evidência pelos pesquisadores Enoque, Borges e Santana (2020):

“[...] o universo de ocupações normalmente relacionadas ao trabalho domiciliar perpassaria desde as costureiras das indústrias de confecção e calçados que trabalham em casa, passando pelos artesãos de tapetes, roupas e cerâmicas, e culminaria com os montadores de componentes eletrônicos, soldadores de placas de circuitos e teletrabalhadores.”(pág. 127)

Neste contexto, faz-se necessário citar o art. 6º da Consolidação das Leis do Trabalho: “Não se distingue entre o trabalho realizado no estabelecimento do empregador, o executado no domicílio do empregado e o realizado à distância, desde que estejam caracterizados os pressupostos da relação de emprego”. Assim, a partir desta citação, cabe destacar também a introdução do teletrabalho na reforma trabalhista de 2017, quando se regulamentou o trabalho intermitente, este como uma modalidade de contratação que permite que a organização admita um funcionário para trabalhar eventualmente e o remunerar apenas por esse período. Considerando a legislação, teletrabalho é definido como “[...] prestação de serviços preponderantemente fora das dependências do empregador, com utilização de tecnologias de informação e comunicação que, por sua natureza, não se constituam como trabalho externo” Brasil (2017) (art. 75-B da Lei nº 13.467, de 2017). A regulamentação da modalidade, não traz

controle de jornada laboral e não há direito ao adicional de horas extras, intervalo intrajornada e intrajornada, deixando o controle da jornada com o trabalhador.

Durante o mês de setembro de 2021, foi desenvolvida uma pesquisa por meio de plataforma eletrônica para coleta de dados com profissionais de Recursos Humanos e Saúde e Segurança do Trabalho. A pesquisa aconteceu entre os dias 16 e 29 do referido mês, com um total de 42 participantes, sendo que 61,9% das respostas do público referem-se a empresas de grande porte, e mais de 61% do segmento industrial.

Quanto aos dados coletados estão as características do *home office*, 73,8% das empresas informaram que possuem delimitação do local de execução das atividades, ou seja, exige que os empregados realizem suas atividades na cidade sede da empresa. Outro ponto de atenção é que 59,5% das empresas não possuem sistema eletrônico de controle de ponto, ou seja, temos uma lacuna de resguarda das empresas quanto a jornada de trabalho. Observa-se, também, que 19% das empresas que não realizam controle de hora extra, aumentando mais ainda o risco trabalhista da operação, amplia-se a isso que 47,6% das companhias não realizam controle de pausas pré-determinadas.

Para termos amparo legal e podermos definir melhor as atividades desempenhadas pelo funcionário nesse período é de suma importância redigir um contrato individual para cada funcionário onde deverá ser especificado as atividades a serem realizadas nesse período conforme Art. 75-C. Se tiver que realizar alteração entre regime presencial e teletrabalho deverá também constar no contrato, sendo registrado em um aditivo contratual. Podemos considerar conforme o parágrafo único: O comparecimento às dependências do empregador para a realização de atividades específicas que exijam a presença do empregado no estabelecimento não descaracteriza o regime de teletrabalho. (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017) (Vigência). Dessa maneira se o funcionário precisar em algum momento estar presente na empresa não descaracteriza o teletrabalho.

Em relação a ergonomia do trabalho, 52,4% citam que não forneceram nenhum tipo de suporte ergonômico. Das empresas que fornecem material ergonômico, temos a preponderância de 45,2% de fornecimento de suporte de monitor e cadeira. Destacamos que é fundamental a compreensão dos benefícios ergonômicos no ambiente de trabalho. A cadeira ergonômica influencia o padrão da posição sentada, possibilitando que estejamos comodamente sentados, em uma posição de equilíbrio, ajudando a manter a boa postura, permitindo maior variedade de posturas ampliando a produtividade do colaborador.

Existem outros equipamentos que auxiliam a melhorar ergonomicamente durante as atividades laborais eliminando e/ou diminuindo doenças de esforço repetitivo nas atividades *home office*, como por exemplo: A mesa, esta deve manter espaço para movimentação das pernas e estar em altura adequada para uso, já o monitor pode ter um suporte ajustável para que fique na altura dos olhos. Conforme o item 3.3. da norma regulamentadora NR 17, os monitores de vídeo devem proporcionar ângulos corretos de visão e

ser posicionados frontalmente ao operador, devendo ser dotados de regulagem que permita o correto ajuste da tela à iluminação do ambiente, protegendo o trabalhador contra reflexos indesejáveis. Já o *mouse pad*, oferece um apoio para o pulso, com o propósito de maior conforto ao usuário do computador, possibilitando mais ergonomia durante a digitação, e o apoio de pulso *brighth* que permite que o teclado fique bem posicionado e fixo na mesa; ajuda a evitar lesões musculares nos punhos e braços.

Muito importante atentar para além da ergonomia, os danos auditivos e cansaço mental que pode ser ocasionado pelo uso incorreto dos *headsets*, principalmente sendo o *home office* um ambiente que favorece o uso em reuniões, além do uso para audição de música durante a atividade laboral. Conforme item 3.1.3. da norma regulamentadora - NR 17, os *headsets* devem:

- a) ter garantidas pelo empregador a correta higienização e as condições operacionais recomendadas pelos fabricantes;
- b) ser substituídos prontamente quando situações irregulares de funcionamento forem detectadas pelo operador;
- c) ter seus dispositivos de operação e controles de fácil uso e alcance;
- d) permitir ajuste individual da intensidade do nível sonoro e ser providos de sistema de proteção contra choques acústicos e ruídos indesejáveis de alta intensidade, garantindo o entendimento das mensagens.

O empregador deve garantir o correto funcionamento e a manutenção contínua dos equipamentos de comunicação, incluindo os conjuntos de *headsets*, utilizando pessoal técnico familiarizado com as recomendações dos fabricantes.

Ainda segundo os dados apontados pela pesquisa, a maior parte das empresas (78,6%) não fornece acompanhamento psicossocial para os funcionários que estão em *home office*. De acordo com a Organização Mundial da Saúde (2010) a segurança, saúde e bem-estar dos trabalhadores são preocupações vitais de muitos profissionais em todo o mundo, se estendendo para além dos indivíduos e suas famílias. A saúde mental como grande importância para a produtividade, competitividade e sustentabilidade das empresas e comunidades, assim como para as economias nacionais e regionais. Na pesquisa verifica-se também que 85,7% das empresas não realizou nenhuma avaliação de risco ambiental para os funcionários que estão em *home office*.

2. RISCOS NO HOME OFFICE

Abaixo apresentamos uma síntese sobre os principais fatores de riscos envolvidos no trabalho *home office*:

Para identificação dos riscos foram analisadas especificamente as atividades administrativas, considerando serem estas as principais realizadas atualmente nessa modalidade de trabalho. Os

possíveis riscos incidentes podemos:

Ruído, proveniente de atividades no domicílio ou de fontes externas música, rádio, ou similares em volume elevado, considerando que não havendo outras pessoas no ambiente o trabalhador pode considerar que um volume mais elevado não lhe seria prejudicial;

- Uso de *headset* na atividade profissional, elevado volume;

Uso de fones de ouvido para ouvir música com volume elevado (elementos que podem ser controlados no ambiente empresarial, mas não no domicílio do trabalhador).

- Também podem ocorrer quedas nos deslocamentos no domicílio inclusive em escadas, além de acidentes em eventuais deslocamentos em ambiente quando o trabalhador necessitar fazer refeições, como almoçar ou adquirir insumos necessário para a realização de suas atividades, por exemplo.

Incidência de esforços repetitivos ocasionados principalmente pelas atividades de digitação constante em computadores, notebooks e até smartphones, que podem ser potencializados pelas condições do mobiliário e vícios posturais.

Vícios Posturais originados por falta de conhecimento básico da ergonomia física, pelo uso do mobiliário e equipamentos de forma inadequada (ainda devido à falta de conhecimento) e pelo próprio mobiliário muitas vezes inadequado por impossibilidade de regulagem.

Jornada de trabalho sem intervalos adequados devido à falta de controle, por parte da administração, fato que pode permitir que o trabalho à distância ou home office, permitindo que o trabalhador labore por longos períodos, devido à ausência de sinalização sonora ou controle dos gestores.

Stress pela incapacidade de organização adequada do trabalho, cobrança da gestão, autocobrança, dificuldades de resolução de problemas sem ajuda, preocupação com retorno da avaliação pela gestão da empresa, falhas de comunicação com o sistema da empresa ou problemas com a rede da internet.

Depressão por falta do convívio diário com colegas, sensação de confinamento ou dificuldades de adaptação.

Esgotamento devido atendimento à carga de trabalho, acúmulo e interferência com atividades domésticas, ou ocasionado por dificuldade de adaptação.

Pode-se concluir que a pesquisa realizada proporcionou considerações interessantes no que tange os cuidados ocupacionais e jurídicos destacando que, cada empresa precisa estar atenta com sua área jurídica sobre os aspectos relacionados às suas particularidades descrevendo no contrato o horário de atividades referente a pausas, e outras situações que podem gerar nessa modalidade de trabalho, ressaltando a importância quanto a acidentes de trabalho, o que

caracteriza, o que é considerado e como deve ser acionada a empresa mediante a situação. Buscando destacar informações referente à responsabilidade de aquisição, manutenção e fornecimento de equipamentos tecnológicos, e da estrutura para a realização dessa atividade, bem como reembolso de despesas geradas conforme Art. 75-D. E por fim a combinação com o empregado que deverá assinar o termo de responsabilidade comprometendo-se a seguir as instruções fornecidas pelo empregador e sinalizar toda ou qualquer irregularidade e restrições para o trabalho.

3. MATERIAIS E MÉTODOS

Este artigo foi desenvolvido com base nos debates realizados durante as reuniões quinzenais do grupo de estudos, estudos e debates realizados a partir das apresentações e Benchmarck realizado com profissionais dos diversos segmentos empresariais, que enriqueceram ainda mais os estudos. Foi realizado um questionário eletrônico com perguntas específicas no que tangem o Home Office, que serviu de alicerce para o desenvolvimento deste trabalho, pois elucidou ainda mais o propósito deste estudo.

REFERÊNCIAS E FONTES DE PESQUISA

Abreu, A. R. P.; Sorj, B. O avesso da moda: trabalho a domicílio na indústria de confecção. São Paulo: Hucitec, 1986.

Bernal, A. O. Psicologia do trabalho em um mundo globalizado: como enfrentar o assédio psicológico e o estresse no trabalho. Porto Alegre: Artmed, 2010.

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 nº 6.019, de 3 de janeiro de 1974, 8.036, de 11 de maio de 1990, e 8.212, de 24 de julho de 1991, a fim de adequar a legislação às novas relações de trabalho. Diário Oficial da União [Internet]. 14 set. 2017. [citado em 18 set. 2021];1:1. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/L13467.htm

Enoque, A. G.; Borges, A. F.; Santana, A. C. Trabalho domiciliar: um olhar sobre um velho/novo conceito. Brazilian Geographical Journal: Geosciences and Humanities research medium, Ituiutaba, v. 11, n. 2, p. 126-137, ago./dez. 2020.

Lim, V. K. G., Teo, T. S. H. To work or not to work at home – An empirical investigation of factors affecting attitudes toward teleworking. Journal of Managerial Psychology, 2000: 15(6), 560-586.

Organização Mundial da Saúde (2010). *Ambientes de trabalho saudáveis: um modelo para ação: para empregadores, trabalhadores, formuladores de política e profissionais*. Acesso em 30 de setembro de 2021, de (https://www.who.int/occupational_health/ambientes_de_trabalho.pdf).

Rafalski, J. C.; Andrade, A. L. Home-Office: Aspectos Exploratórios do Trabalho a partir de Casa. Trends in Psychology / Temas em Psicologia – 2015: 23(2), 431-441

ERGONOMIA Portaria MTb n.º 3.214, de 08 de junho de 1978.