

**UNIVERSIDADE DO VALE DO RIO DOS SINOS - UNISINOS
UNIDADE ACADÊMICA DE PESQUISA E PÓS-GRADUAÇÃO
CURSO DE ESPECIALIZAÇÃO EM ENGENHARIA DE SEGURANÇA DO
TRABALHO**

JULIANA ARDERIUS SUARDI

**O TRABALHO NA PANDEMIA: SAÚDE DO TRABALHADOR EM HOME OFFICE
EM TEMPOS DE COVID-19**

Porto Alegre

2021

Juliana Arderius Suardi

**O TRABALHO NA PANDEMIA: Saúde do trabalhador em home office em
tempos de COVID-19**

Artigo apresentado como requisito parcial
para obtenção do título de Especialista em
Engenharia de Segurança, pelo Curso de
Especialização em Engenharia de
segurança do trabalho da Universidade do
Vale do Rio dos Sinos – UNISINOS

Orientadora: Profa. Dra. Cleonice Silveira Rocha

Porto Alegre
2021

TRABALHO NA PANDEMIA: Saúde do trabalhador em home office em tempos de COVID-19

Juliana Arderius Suardi¹

Cleonice Silveira Rocha²

Resumo: Este artigo tem por objetivo analisar a saúde dos trabalhadores de uma empresa que passou a adotar o regime de home office durante a pandemia de COVID-19. Neste estudo é feita a contextualização do teletrabalho dentro do cenário brasileiro, expondo suas atratividades tanto para os empregadores quanto para os trabalhadores e as limitações perante a legislação existente. Apresentamos também o conceito de saúde do trabalhador e sua relação com a área da higiene ocupacional e os desdobramentos causados pela pandemia de COVID-19. Dentro de uma análise qualitativa e com uma abordagem exploratória alguns trabalhadores que agora desempenham suas atividades a partir de suas residências foram convidados a preencher um questionário enviado por meio eletrônico. Sendo assim verificou-se que apesar de haver aspectos bastante positivos no âmbito do teletrabalho também há a necessidade de cuidados com a saúde física e mental dos trabalhadores que exercem suas atividades remotamente.

Palavras-chave: Teletrabalho. Home office. Saúde do trabalhador. COVID-19

1 INTRODUÇÃO

Dada a situação pandêmica causada pelo vírus SARS-CoV-2 que atingiu nosso país e também o restante do mundo, a jornada de trabalho em diversos setores da economia foram afetados e muitas empresas se viram forçadas a modificar seus processos e rotinas laborais subitamente.

Estamos vivenciando hoje um grande marco na história da humanidade e, neste cenário, um evento tornou-se o catalisador do aumento do número de trabalhadores em teletrabalho em domicílio no mundo, inclusive no Brasil: a pandemia de COVID-19.

Segundo dados de uma pesquisa realizada pela Fundação Getúlio Vargas, em maio de 2020, 53,5% das famílias em nosso país sofreram algum tipo de impacto relacionado ao trabalho em função da pandemia de COVID-19. A adoção do modelo de distanciamento social levou as empresas a

¹ Arquiteta e Urbanista – Universidade do Vale do Rio dos Sinos
Contato: arderiusj.arq@gmail.com

² Doutora em Educação pela Universidade do Vale do Rio dos Sinos
Contato: nice@unisinos.br

providenciarem a antecipação de férias individuais e coletivas, uso de banco de horas, antecipação de feriados e até mesmo o afastamento das atividades laborais a fim de conter a disseminação do vírus em seus quadros de funcionários.

Em razão de poucos meses as empresas e seus gestores vislumbraram uma significativa redução em seus gastos com transporte e alimentação de funcionários, locação de salas e recursos básicos como água, luz e telefone, onde o teletrabalho surge como uma alternativa a fim de minimizar os efeitos da crise econômica causada pela pandemia. Porém muitos trabalhadores que não possuíam espaço físico e nem mesmo rotinas pessoais preparadas para o trabalho remoto, tiveram de adaptar-se rapidamente vendo-se forçados a aderir a este “novo” modelo de trabalho, tendo a maioria das empresas auxiliado seus colaboradores a fazerem esta transição.

No ano de 2018 o Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística já apontava um crescimento de mais de 44% no número de trabalhadores que exerciam suas atividades através do trabalho em casa. Se analisarmos a conjuntura atual este número tende a crescer ainda mais em função dos benefícios observados por parte das empresas que adotaram este tipo de atividade.

Enquanto antigamente os trabalhadores procuravam o home office como forma de atender alguma necessidade pessoal como distancia, necessidades especiais, pais de recém-nascidos, etc., hoje muitos se viram obrigados a migrar para o teletrabalho por uma causa comum: a pandemia do novo coronavírus.

Através desta modalidade de trabalho, temos buscado apoio na tecnologia para realizarmos nossas tarefas laborais e por mais confortável que trabalhar em casa possa parecer, há de se tomar alguns cuidados, pois os impactos para a saúde podem passar despercebidos para a maioria dos trabalhadores.

Quando falamos sobre home office ou trabalho remoto, logo nos vem à mente um ambiente totalmente seguro onde, dentro de nossos lares, desempenharemos mais tranquilamente as nossas tarefas laborais.

Uma vez confinados e atendendo ao distanciamento, não há mais a necessidade de se perder uma boa parte do dia com deslocamento casa-trabalho, trabalho-casa e uma obsessão pela produtividade vem tomando a

frente, se sobrepondo aos limites de cada indivíduo. Surge então a necessidade de se enfatizar o cuidado com a saúde dos teletrabalhadores.

Este estudo será realizado com a participação dos trabalhadores de um escritório de arquitetura e urbanismo, com sede física na cidade de Porto Alegre a qual atua há 30 anos junto ao mercado imobiliário desenvolvendo projetos para diversas regiões do país com um total de 25 colaboradores, incluindo a parte administrativa.

Desta forma o presente artigo tem como objetivo analisar como está a saúde dos colaboradores da empresa no trabalho remoto que se estabeleceu em função da pandemia de COVID-19.

Além de ser notória a importância com os cuidados relativos a saúde dos trabalhadores, este estudo ajudará na compreensão dos impactos positivos e negativos da adoção do regime de home office não somente por parte da empresa X mas também para as demais instituições que adotaram o teletrabalho como forma de prevenção e controle da disseminação da doença entre seus funcionários. Na próxima seção apresento a fundamentação teórica com os itens teletrabalho, saúde do trabalhador e COVID-19.

2 FUNDAMENTAÇÃO TEORICA

Para darmos embasamento à execução deste estudo, realizamos a revisão da bibliográfica sobre os temas: trabalho remoto e saúde do trabalhador. Estes serão os campos de estudo que darão suporte a presente pesquisa.

2.1 Contextualizando sobre teletrabalho

O trabalho como hoje o conhecemos surgiu a partir da necessidade humana de sobrevivência. “Desta forma, o trabalho é uma atividade racional do homem com a qual, na relação de transformação da natureza, ele busca, através da criação de produtos, a satisfação de suas necessidades.” (ROCHA, 2015, p. 7). Desde a era pré-histórica onde o homem aprendeu a caçar, pescar, plantar e colher até os dias atuais, estas atividades e sua relação com a sociedade foram se transformando e aprimorando, agregando valor a vida de todos nós.

A tecnologia da informação e comunicação acabou por influenciar profundamente na maneira com que o espaço e o tempo são vistos, possibilitando a quebra do paradigma do espaço-tempo, flexibilizando as relações sociais e de trabalho. Com a desterritorialização das atividades surge uma reconfiguração que, mediada pela tecnologia, possibilitou novas modalidades laborais, alterando o lugar costumeiramente ocupado pelos trabalhadores. (MENDES; HASTENREITER FILHO; TELLECHEA, 2020)

Com o avanço dos meios tecnológicos de informação e através das redes de computadores e internet, foi possível estabelecer uma conexão entre pessoas em qualquer parte do mundo sem a necessidade de deslocamento físico. Este fato permitiu que determinadas atividades laborais pudessem ser executadas em qualquer local que possuísse um computador conectado à internet, culminando no surgimento de novas relações com o trabalho e permitindo que o trabalhador pudesse exercer suas funções até mesmo de suas próprias casas.

Para a Organização Mundial do Trabalho (OIT) o teletrabalho é definido como “a forma de trabalho efetuada em lugar distante do escritório central e/ou do centro de produção, que permita a separação física e que implique o uso de uma nova tecnologia facilitadora da comunicação”.

Existem muitas palavras para determinar este tipo de modalidade, dentre as quais, no Brasil, encontram-se: trabalho remoto, trabalho a distância, home office e trabalho em casa. Alves e Rosenfield (2011) dividem o teletrabalho em:

- 1) trabalho em domicílio, (small office home office - SOHO);
- 2) trabalho em escritórios satélites (extensões atomizadas de uma empresa central);
- 3) telecentros ou telecottages (estabelecimentos, normalmente próximos do domicílio dos trabalhadores ou regionais, que oferecem postos de trabalho a empregados de uma ou várias organizações ou serviços telemáticos a clientes remotos);
- 4) trabalho móvel (fora do domicílio do trabalhador ou de seu centro principal de trabalho, como viagens de negócios, trabalho de campo ou nas instalações do cliente);
- 5) empresas remotas ou off-shore (call centers ou telesserviços, através dos quais empresas europeias e americanas instalam os seus escritórios-satélites ou subcontratam empresas de tele-serviços de outras zonas do globo com mão de obra mais barata, pondo em prática o chamado teletrabalho off-shore); e
- 6) trabalho informal ou teletrabalho misto (arranjo que o empregado faz com o empregador para trabalhar algumas horas fora da empresa).

A partir destas definições podemos perceber que existem múltiplas maneiras de se relacionar com o teletrabalho, onde podemos ter tanto o trabalho e maneira totalmente externa as dependências da empresa, mas também há a

possibilidade de se fazer um acordo para que se possa trabalhar neste tipo de modalidade em alternância com o trabalho na sede da instituição. Entretanto, em qualquer uma destas opções o trabalhador ainda necessita possuir um vínculo com seu contratante através de uma relação de subordinação empregador – empregado na qual se estabelece o controle das atividades, neste caso, por meios eletrônicos.

Em outras palavras a tecnologia serve de facilitador para este tipo de operação, onde através de ferramentas como e-mail, WhatsApp, vídeo chamadas e sites gerenciadores de arquivos os trabalhadores se conectam e interagem com as empresas para qual prestam seus serviços e também seus colegas.

Devido ao fato de o teletrabalho estar ligado diretamente ao uso destas ferramentas, nem todo tipo de labor é indicado para esta modalidade, sendo que os setores que mais comumente se utilizam do trabalho a distância são em sua grande maioria os escritórios de prestação de serviços e atividades industriais não relacionadas a mão de obra fabril.

Goés (2020) em sua pesquisa aponta que o potencial para o teletrabalho é diretamente proporcional ao PIB: países onde a renda per capita é mais elevada tem maior tendência em se utilizar desta ferramenta. Questões culturais também são influenciadoras na adoção desta modalidade de trabalho e, no Brasil, a escolaridade também é um fator importante. As áreas da tecnologia e ciências, cargos de direção e gerência, bem como atividades do setor público possuem maior potencial para trabalho em home office. Já as funções relacionadas as forças armadas, profissionais da saúde e montadores e operadores de máquinas, em função da natureza de suas atividades, apresentam fator zero para exercerem suas operações remotamente.

Desde 1943 a nossa CLT já previa a modalidade de trabalho a domicílio, porém foi em 2011 com a lei 12.551 que o exercício do teletrabalho foi melhor integrado. A alteração no artigo 6º estendeu o reconhecimento aos direitos trabalhistas não apenas aos trabalhadores convencionais, mas também englobou os trabalhadores que fazem suas atividades a distância, ou seja, não somente a partir de suas residências. (SILVA, 2017).

A partir da reforma trabalhista, os teletrabalhadores passaram a ter seus direitos assegurados através da equiparação com o trabalhador comum, porém

apesar de nossa legislação ter incorporado a referida modalidade ainda existem algumas lacunas a serem preenchidas.

Conforme o Art. 6º da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT): “Não se distingue entre o trabalho realizado no estabelecimento do empregador, o executado no domicílio do empregado e o realizado a distância, desde que estejam caracterizados os pressupostos de relação de emprego. ”

O texto da Lei Nº 13.467, de 13 de julho de 2017, equipara o trabalhador comum ao trabalhador que realiza suas atividades de maneira remota, porém não fica claro o modo como esta modalidade deverá ser executada. Conforme indicado por Schiavi (2015), existe a necessidade de aqueles empregadores interessados em implementar o trabalho a distância criarem um regimento próprio para determinar as diretrizes a fim de regular o funcionamento das atividades exercidas remotamente.

Para Gondim e Borges (2020) o redimensionamento espaço-tempo impôs novos desafios para o trabalhador uma vez que o lar passou a ser também seu local de trabalho. Com o confinamento imposto como medida de prevenção a COVID-19 a casa torna-se um espaço híbrido, onde muitos não possuíam (a ainda não possuem) um ambiente próprio para o desenvolvimento de seu labor tornando-se uma mistura de tempo de dicado ao trabalho, família e afazeres domésticos.

Nas palavras de Brandão (2020),

A pandemia de COVID-19 fez com que o Governo Federal editasse a Medida Provisória 927/20, no dia 22 de março de 2020, já expirada. No entanto, a MP ratificava a obrigatoriedade do empregador em garantir as condições ideais para realização do teletrabalho, incluindo infraestrutura. Esta, ressalta-se, deve garantir saúde e segurança ao trabalhador.

Em 2019 no Brasil 6% da população ocupada no setor privado já estava trabalhando a partir de suas residências (IBGE, 2020), porém com o surgimento da pandemia de COVID-19 o teletrabalho acabou sofrendo aceleração em sua aderência por parte das empresas. Segundo a FIA (Fundação Instituto de Administração) cerca de 30% das empresas que precisaram se adequar as necessidades de distanciamento social e tiveram de implementar o regime de home office permanecerão com o mesmo após o período de isolamento. No item a seguir iremos descrever sobre a saúde do Trabalhador

2.2 Saúde do trabalhador

Com a aceleração da inclusão do teletrabalho nas empresas, especialistas estão preocupados com o gerenciamento da saúde do trabalhador que está fazendo suas atividades na modalidade de home office. Em entrevista ao Jornal Brasil Atual a médica Maria Maeno (2020), conclui que:

Doenças como lesões na coluna ou lesão por esforço repetitivo (LER) são decorrentes da falta de condições ergonômicas adequadas para a realização do trabalho em casa. Já a falta de um espaço adequado, somado a jornadas exaustivas, pode causar aumento do estresse, resultando em adoecimento psíquico.

A Organização Mundial da Saúde (OMS), descreve saúde como um estado de completo bem-estar físico, mental e social, e não apenas como a ausência de doença ou enfermidade. Ter saúde significa que a vivência de um bem-estar psicológico e social, compreende a qualidade nas relações entre as pessoas e seu meio ambiente, incluindo neste também o ambiente de trabalho (Cortez, 2015).

O campo da saúde ocupacional está inserido no contexto de saúde coletiva e Junior, Braga e Cruz (2011) afirmam que “analisa as causas do adoecimento e de sua manutenção, assim como possibilidades de promoção da saúde e de prevenção de agravos a partir de situações sociais, culturais, trabalhistas, ambientais, econômicas e políticas.”

No Brasil, o Ministério da Saúde define saúde do trabalhador como sendo a relação entre o trabalho e o processo de adoecimento, onde os fatores que incidem sobre a saúde podem ser causados ou agravados em função do meio ambiente e da natureza da atividade laboral que está sendo realizada, sendo através de programas da saúde pública feita a vigilância das condições de trabalho e riscos ambientais. (BRASIL, 2002).

De acordo com Cortez (2015) observa que deve-se ter uma preocupação com as condições em que o trabalho é realizado, uma vez que o Brasil faz parte da OIT é premissa da mesma que não somente sejam oferecidos novas ofertas de postos de trabalho mas também um trabalho com qualidade, que compreenda os fundamentos da higiene ocupacional permitindo a construção de ambientes saudáveis e seguros para os trabalhadores.

Dentro desta perspectiva de ambientes saudáveis a arquiteta e urbanista Gianna Barbirato (2020) enfatiza a importância de se promover o aspecto higienista dentro do espaço habitado para que se possa exaltar a salubridade dos ambientes favorecendo a saúde e a segurança dos usuários através de avaliações ergonômicas e de conforto ambiental dos locais de ocupação dos ambientes construídos.

As doenças ocupacionais e as relações entre saúde-trabalho-doença podem ser provenientes da exposição aos seguintes fatores: agentes físicos, químicos ou biológicos e também da organização do trabalho e ergonomia. Através dos programas integrados de gerenciamento de riscos ocupacionais estabelecidos nas normas regulamentadoras, os empregadores devem manter a avaliação, mapeamento e controle dos agentes de risco no processo de trabalho visando prevenir e minimizar os impactos na saúde e segurança dos seus colaboradores.

Com a subnotificação em relação as Comunicações de Acidentes do Trabalho (CAT) em nosso país e os dados da previdência e ministério da saúde não integrados há dificuldade em estabelecer-se um retrato fiel da realidade brasileira, contudo sabe-se que ao mesmo tempo em que as doenças mais antigas relacionadas ao trabalho seguem aparecendo (como por exemplo as pneumoconioses), surgem também num contexto mais contemporâneo as doenças musculoesqueléticas e os transtornos mentais.

Dejours (1992) afirma que há um sentimento não reconhecido de dominação da vida mental do operário provocado pela organização do trabalho que pode levar a fadiga, frustração e agressividade. Este sofrimento (muitas vezes oriundo de um aumento no ritmo de trabalho) quando chega ao ponto de causar dispensações psicopatológicas, pode ter repercussões na saúde dos trabalhadores manifestando-se na vida pessoal e podendo chegar a causar queda no desempenho produtivo dos trabalhadores.

No contexto do trabalho remoto, Brandão (2020) descreve a importância dos estudos ergonômicos para adequação do ambiente laboral e saúde dos trabalhadores em função das atividades exercidas, onde podemos destacar a ergonomia cognitiva. Esta estabelece relações entre homem, computador e estresse, cabendo ao responsável pela segurança gerenciar a seleção de seus colaboradores em função da carga mental das tarefas a eles atribuídas.

2.3 Os trabalhadores e a Covid-19

Em 03 de fevereiro de 2020, através da portaria MS nº 188, o Ministério de Saúde declarou emergência em saúde pública de importância nacional devido a pandemia do covid-19. Conforme parecer da Fiocruz os profissionais que atuam com a saúde do trabalhador estão preocupados com o grande número de trabalhadores infectados com o vírus em decorrência de suas atividades.

Seus sintomas variam e podem ser tanto os de um resfriado comum, quanto os de um quadro respiratório agudo podendo levar até a uma pneumonia severa. A maioria dos infectados tende a ser assintomáticos ou de difícil diagnóstico, porém nos casos graves há necessidade de atendimento hospitalar por conta da dificuldade respiratória. Sua transmissão acontece por meio de contato com objetos ou superfícies contaminadas, tosse, espirro e gotículas de saliva.

Tendo em vista a necessidade de proteger os trabalhadores quanto aos surtos de covid-19 em seu ambiente laboral, em dezembro de 2020 o Ministério Público do Trabalho (MPT) através de nota técnica afirma que a doença causada pelo vírus SARS-CoV-2 pode ser considerada como doença do trabalho, observando-se as condições nas quais a atividade é realizada. (KLASSMANN, 2020)

Nas palavras do MPT:

CONSIDERANDO que a COVID-19 é um risco biológico existente no local de trabalho, e, a despeito de ser pandêmica, não exclui a responsabilidade do empregador de identificar os possíveis transmissores da doença no local de trabalho e as medidas adequadas de busca ativa, rastreamento e isolamento de casos, com o imediato afastamento dos contatantes, a serem previstas no Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional, elaborado sob responsabilidade técnica do médico do trabalho, nos termos da alínea “d” do item 4.12 da NR 04)

Com base nas práticas de prevenção de infecções e higiene ocupacional organizações públicas e privadas têm trabalhado para elevar o cuidado com a saúde e promover um ambiente seguro para seus colaboradores.

Devido à adoção repentina do teletrabalho, implementado em decorrência do surto epidêmico, os serviços na área de educação e os encontros sociais acabaram sendo descontinuados ou também migrados para dentro das casas dos trabalhadores fazendo com que as interrupções e distrações fossem mais

comuns por conta da presença da família neste novo ambiente de trabalho situado em seus lares, afetando principalmente as trabalhadoras que também são mães. (LEMOS, BARBOSA e MONZATO, 2020).

No que diz respeito ao enfrentamento da doença para aqueles que se encontram no seu local de trabalho habitual, a Fundacentro (2020), em sua cartilha de prevenção a covid-19, destaca a necessidade de planejamento contínuo e análise de recursos para as medidas a serem implementadas no enfrentamento da doença. Ressalta ainda a importância das medidas de controle de engenharia, controles administrativos e medidas específicas para a segurança no trabalho, como a obrigatoriedade do uso de EPI, treinamentos, informações sobre hábitos de higiene e distanciamento social como elementos fundamentais para a prevenção da transmissão e o controle epidêmico.

No item a seguir apresentamos a metodologia empregada neste estudo.

3 METODOLOGIA

Nesta etapa do estudo será apresentada a metodologia utilizada para o alcance do objetivo propostos no presente artigo, assim como os métodos de delineamento de pesquisa empregados.

3.1 Unidade de pesquisa

A pesquisa ocorre com a participação dos funcionários da empresa Beta³, um escritório da área de arquitetura situado na cidade de Porto Alegre que atua através de conceitos criativos, ideias para cidade, paisagismo e urbanismo, trabalhando em projetos de empreendimentos imobiliários residenciais, comerciais, loteamentos, parques, praças e hotelaria, atendendo todo território nacional.

³ Empresa Beta é um nome fantasia elaborado para atender ao pedido de confidencialidade solicitado por parte da empresa à pesquisadora.

3.2 Delineamento da pesquisa

O presente artigo foi baseado no paradigma qualitativo onde são colhidos dados a fim de captar a perspectiva dos participantes de acordo com suas próprias palavras e experiências pessoais. A metodologia qualitativa possibilita descrever, analisar, comentar e até mesmo classificar processos que são vividos por determinados indivíduos possibilitando a compreensão de um determinado fenômeno (SILVA *et al*, 2012).

Esta pesquisa é desenvolvida por meio de caráter exploratório a fim de compreender como está a saúde dos trabalhadores que, para promover o distanciamento social em função da disseminação da pandemia de COVID-19, tiveram de passar por uma abrupta transição do trabalho presencial para o trabalho remoto ou home office como é mais comumente conhecido. Vale ressaltar que o período de tempo em que a pesquisa foi realizada está situado entre os anos de 2020 e 2021 e que ainda não se tem uma previsão de término desta pandemia.

Com a finalidade de obter-se uma melhor compreensão e a fim de termos uma maior familiaridade com este fenômeno recente, estaremos estudando o assunto anteriormente citado não somente para responder ao objetivo, mas também para que sirva de base para pesquisas complementares futuras.

3.3 Técnica de coleta de dados

O período que a população mundial está vivenciando atualmente foi determinante na escolha do método da coleta de dados. A fim de manter o distanciamento social para prevenção e controle do vírus, os sujeitos foram convidados a participar do estudo por meios eletrônicos, através de mensagens de WhatsApp e também via e-mail.

Os participantes envolvidos foram escolhidos baseando-se nas necessidades desta pesquisadora, que teve facilidade de acesso aos trabalhadores da empresa Beta por ela própria ser uma funcionária e que, como seus colegas, também passou a trabalhar remotamente.

Dentre seus 25 funcionários foram escolhidos aleatoriamente 10 participantes, os quais receberam um termo de consentimento para participação

na pesquisa, que foi devidamente assinado tanto por quem recebeu o termo como também pela pesquisadora. Vale ressaltar que se teve o retorno de 8 dos 10 trabalhadores convidados.

Sendo assim, após o consentimento dos participantes, durante o mês de março de 2021 foi-lhes enviado um questionário, que Gil (2008) define como:

[...] a técnica de investigação composta por um conjunto de questões que são submetidas a pessoas com o propósito de obter informações sobre conhecimentos, crenças, sentimentos, valores, interesses, expectativas, aspirações, temores, comportamento presente ou passado etc.

As questões, que podem ser verificadas no apêndice A ao final deste artigo, foram então enviadas por meio eletrônico (via e-mail) contendo perguntas do tipo abertas para serem respondidas individualmente em formato de texto durante o período de 17 a 23 de março.

3.4 Análise dos dados

Como técnica de análise dos dados para esta pesquisa, utilizei, como metodologia, a análise de conteúdo. Esta tem por finalidade a análise dos dados do questionário, transformando as respostas dos sujeitos em conclusões, a fim de que se tenha um conhecimento sobre o teletrabalho. Após a coleta dos dados, estes precisam ser organizados para serem submetidos a análise. Nesta pesquisa foi empregada a metodologia chamada análise de conteúdo que, nas palavras de Moraes (1999), “ajuda a reinterpretar as mensagens e a atingir uma compreensão de seus significados num nível que vai além de uma leitura comum”.

Diante da subjetividade que este tipo de análise transmite é importante salientar que para a interpretação desta pesquisa fez-se indispensável a compreensão do contexto na qual ela está inserida. A seguir serão apresentadas a análises de resultados, em formato de categorias as respostas dadas ao questionário aplicado ao público que serviu de amostra para este artigo

4 ANÁLISE DOS RESULTADOS

Neste item apresentamos os resultados da pesquisa, onde após o recebimento dos questionários preenchidos e para a aplicação do método de análise já citado no item anterior, foram realizadas as etapas a seguir:

- a) agrupamento em planilha de Excel das respostas dadas para as perguntas enviadas,
- b) leitura e análise das falas dos participantes,
- c) verificação das respostas significativas para o objetivo da pesquisa,
- c) elaboração de um quadro geral categorizado.

4.1 Sujeitos participantes da Pesquisa

A seguir a tabela 1 apresenta os participantes da pesquisa, indicando suas respectivas atividades desempenhadas na empresa Beta sendo que sete deles são arquitetos urbanistas e um é auxiliar administrativo.

Tabela 1 – Participantes

Sujeito	Atividade desenvolvida na empresa
Participante 01 (PA1)	Arquiteta e urbanista – desenvolvimento de projetos
Participante 02 (PA2)	Arquiteta e urbanista – coordenação de equipe
Participante 03 (PA3)	Auxiliar administrativo – área financeira
Participante 04 (PA4)	Arquiteta e urbanista – coordenação de equipe
Participante 05 (PA5)	Arquiteta e urbanista – coordenação de equipe
Participante 06 (PA6)	Arquiteta e urbanista – desenvolvimento de projetos
Participante 07 (PA7)	Arquiteto e urbanista – coordenação de equipe
Participante 08 (PA8)	Arquiteta e urbanista – coordenação geral

Fonte: Elaborado pela autora.

4.2 Categorias

A seguir serão apresentadas as cinco categorias elaboradas a partir da análise do conteúdo das respostas obtidas por meio do questionário. São elas: a transição para o trabalho remoto, o espaço de trabalho, rotina dos trabalhadores, saúde dos trabalhadores e experiências com o trabalho remoto na pandemia.

4.2.1 Categoria: Transição para o trabalho remoto

A categoria transição para o trabalho remoto evidenciou as dificuldades encontradas pelos trabalhadores da empresa Beta no período inicial das suas atividades em home office, onde a maioria dos participantes da pesquisa relatou ter sido bastante complicada em função das incertezas trazidas pela pandemia de COVID-19.

Conforme PA4,

“[...] a transição acabou sendo um pouco turbulenta, pois tínhamos a ideia de que tudo seria temporário. Eu inclusive deixei alguns pertences meus na empresa, achando que voltaríamos ao trabalho presencial em duas semanas, o qual não ocorreu. Essa incerteza sobre o futuro me deixou apreensiva e em dúvida de se o trabalho poderia continuar normalmente[...]”

A partir deste primeiro contato com os trabalhadores, analisamos que esta adaptação forçada pelo COVID-19 e a fim de frear a disseminação do vírus, evidenciou a falta de preparação em termos organizacionais para os trabalhos realizados em equipe no âmbito do teletrabalho.

As falas dos participantes nos indicam que as dificuldades encontradas no período de transição não foram somente em relação a pandemia, mas também em função da organização interna do escritório. A PA8 que já trabalhava de maneira remota em função de uma mudança de cidade ocorrida anteriormente a pandemia, ajuda a exemplificar a dificuldade de interação entre os profissionais:

“A transição inicial, sem pandemia, apresentou desafios em relação à comunicação com os demais colegas e ao volume de trabalho desempenhado em uma cidade nova e sem sair de casa. Na segunda etapa, a transição foi mais fácil do ponto de vista de profissional, a nível pessoal foi mais difícil em função das restrições e preocupações impostas pela pandemia.”

Apesar dos discursos terem sido na sua grande maioria negativos, podemos destacar que a PA3 revelou ter tido uma transição muito suave em comparação a experimentada pelos seus colegas: *“A transição foi muito rápida, porem foi tranquila, me adaptei bem a rotina de trabalho longe do escritório. ”*

De um modo geral podemos verificar que os relatos vão de encontro ao que dissemos anteriormente na contextualização sobre teletrabalho em relação

a necessidade de a empresa estabelecer diretrizes claras para regulação das atividades efetuadas na modalidade de home office (SCHIAVI, 2015), colaborando para a percepção dos impactos gerados na rotina laboral dos trabalhadores.

4.2.2 Categoria: Espaço de trabalho

A categoria espaço de trabalho demonstra as interações dos participantes com o espaço físico de trabalho, agora não mais na sede da empresa, mas em suas casas. Devido ao caráter das atividades exercidas por um profissional da área de arquitetura, os participantes quase que em sua totalidade já possuíam em suas residências um local reservado para trabalhar.

Dentre os trabalhadores convidados para o estudo podemos perceber a importância de um posto de trabalho adequado, conforme afirmação de PA2 (única participante que segue sem um ambiente destinado ao home office):

“Não possuo espaço próprio para trabalhar, utilizo a mesa e cadeiras da sala de jantar. Acredito que um espaço apropriado (como mesa e cadeira confortável) faça bastante diferença na qualidade de vida e no desempenho profissional. “

Verificamos que ao responderem à questão sobre o espaço de trabalho houve uma busca dos participantes por um melhor nível de conforto para poderem exercer suas funções com uma maior qualidade durante sua jornada laboral. Neste quesito citamos como exemplo as questões apontadas pelo PA7:

“Eu já possuía um espaço de trabalho em casa com uma mesa grande e uma cadeira adequada. No começo eu estava utilizando meu computador pessoal para trabalhar, porém com o passar do tempo e o prolongamento do trabalho remoto, foi necessário trazer o computador do escritório para casa, o que causou uma mudança estética no espaço. “

Como já vimos anteriormente a OIT tem como premissa de atuação na área da higiene ocupacional a busca por postos de trabalho saudáveis e seguros para os trabalhadores. Para ajudar na conformação de ambiente de trabalho saudável, a empresa Beta mostrou-se solícita ao disponibilizar para seus funcionários o uso de mobiliários e equipamentos existentes na sede do escritório e pertencentes a empresa que foram emprestados para todos aqueles que assim o pediram.

Mesmo assim, houveram participantes que sentiram a necessidade de investir um pouco mais, conforme comenta PA4: *“Após algumas semanas de trabalho remoto, solicitei à empresa a cadeira que utilizava no escritório presencial e, na chegada do verão, precisei investir em um ar condicionado para maior conforto.”*

Ainda nesta perspectiva ressaltamos também a fala da PA5:

“Precisei fazer adequações, no início minha bancada de trabalho era em um corredor do apartamento, sem iluminação natural pois era apenas um espaço de uso esporádico. Com o passar do tempo minha bancada de trabalho se tornou a mesa de jantar e atualmente estou em processo de mudança para um local maior com o motivo de precisar de um espaço de escritório em ambiente só para isso.”

Nota-se nesta categoria, dentro da ótica do conforto ambiental e também da ergonomia já apresentada neste artigo (BARBIRATO, 2020), a preocupação dos trabalhadores com seu próprio bem-estar no ambiente de trabalho e como eles se relacionam com o local destinado as suas atividades laborais.

4.2.3 Categoria: Rotina

A categoria rotina enfoca a transformação da casa em um espaço híbrido, no qual o lar passa a ser uma mistura de trabalho e moradia. O questionamento sobre alterações na rotina pessoal em função de se ter adotado o regime de trabalho remoto trouxe à tona a questão da quantidade de horas trabalhadas.

Mesmo com a jornada permanecendo a mesma do trabalho presencial, incluindo horários para almoço e descanso, os participantes alegam que houve uma sensação de aumento na quantidade de horas destinadas ao trabalho, conforme exemplificado por PA5, PA1 e PA7 respectivamente:

“[...]com o escritório em casa parece que nunca para se de trabalhar.” PA5

“Desde a invasão do meu tempo livre por uma maior demanda e reuniões, quanto a qualidade do sono prejudicada [...]” PA1

“[...] os afazeres domésticos e o trabalho acabam sendo as atividades que predominam a minha rotina, sendo os estudos e lazer a menor parte.” PA7

A questão trazida pelos participantes neste ponto corrobora com as afirmações relacionadas ao gerenciamento das relações entre os indivíduos e o computador e da importância da carga mental atribuída aos funcionários no

desempenho de suas funções, conforme alertado neste mesmo estudo no item sobre a saúde do trabalhador (BRANDÃO, 2020).

A participante PA6, por sua vez, indica que muito embora tenha percebido ganhos em sua rotina pessoal há uma linha tênue entre no espaço de tempo destinado as demandas do trabalho e de suas atividades domésticas:

“Em grande parte melhorou, pois não gasto mais o tempo que era necessário para me arrumar e deslocar até o trabalho. Consigo dormir por mais tempo. Posso utilizar roupas mais confortáveis durante o expediente. O convívio com os familiares também aumentou pois passo o período do almoço em casa e posso se necessário ficar atenta as situações do cotidiano da casa. Por outro lado, é necessário procurar sempre manter os limites entre os horários de expediente e rotina doméstica, para que um não ultrapasse o horário do outro.”

Houve por parte dos participantes o sentimento de intromissão do trabalho em suas vidas pessoais e neste ponto vale citar que os trabalhadores perceberam mudanças de hábitos em relação ao sono e a alimentação, alguns negativamente outros positivamente.

4.2.4 Categoria: Saúde

A categoria saúde aborda o retorno dos participantes sobre como eles se sentem em relação a sua saúde durante o trabalho. Depois de terem passado a trabalhar de suas casas, os participantes se referiram a três questões relacionadas a este quesito: presença de desconforto na coluna, sedentarismo e aumento do nível de estresse. As informações acerca de lesões físicas pela falta de condições ergonômicas adequadas aliadas a presença de estresse em decorrência de uma jornada de trabalho exaustiva, foram alguns aspectos da saúde do trabalhador que já haviam sido trazidos na parte inicial deste estudo.

Seis dos oito trabalhadores convidados para a pesquisa informaram que acabam por não fazerem maiores pausas e passam mais tempo sentados que antigamente quando trabalhavam na sede do escritório, é o que indica PA1 em seu comentário: *“Acredito que o tempo maior que passo sentada (sem as pausas prolongadas p refeições por exemplo) tem me causado dores e lesões de movimento repetitivo e problemas de coluna.”*

Ainda relacionado a questão das dores na coluna, fica evidenciado pelas participantes PA2 e PA8 a necessidade por elas sentida de se possuir um local melhor planejado e com mobiliários mais ergonômicos:

“[...] sinto mais dores nas costas e, eventualmente, em outras partes do corpo, em função das cadeiras que utilizo para trabalhar.” PA2

“Aumento das dores na coluna devido ao aumento de horas e ambiente de trabalho ainda não adaptado.” PA8

Aliado ao quesito anterior fica bastante claro que como os trabalhadores ficam agora a maior parte de suas jornadas sentados. Eles mesmos se notam mais sedentários conforme exposto por PA7: *“[...] o trabalho remoto contribuiu para que eu me tornasse mais sedentária, eliminando inclusive as caminhadas diárias até o ponto de ônibus e idas ao mercado no horário de almoço.”*

A manifestação da participante PA5 também merece importância dentro deste tema: *“Principalmente em função dos longos períodos em casa, com pouco contato com outras pessoas, me senti muito solitária.”*

No que diz respeito sobre os fatores relacionados as doenças do trabalho e saúde do trabalhador informados no item 2.2 do presente artigo é possível estabelecer uma ligação com o sofrimento, muitas vezes mascarado, oriundo do aumento no ritmo de trabalho (DEJOURS, 1992) apresentando a fala do PA7:

“Na parte psicológica existe a pressão no trabalho para ser ainda mais produtivo, as solicitações de reuniões virtuais com clientes todos os dias, o que causa um desgaste enorme. O trabalho remoto, neste modelo compulsório que se deu pela pandemia, desencadeou, em mim, um quadro de ansiedade.”

Esta categoria colabora diretamente com o objetivo principal desta pesquisa de analisar os trabalhadores da empresa Beta quanto a sua saúde durante a pandemia de COVID-19 no exercício de suas atividades em home office.

4.2.5 Categoria: Experiências com o trabalho remoto na pandemia

A categoria experiências com o trabalho remoto reúne os prós e contras levantados pelos participantes em relação ao trabalho remoto. A metade dos trabalhadores considerou que há pontos positivos e também negativos, na outra metade tivemos apenas um convidado que comentou ser uma experiência no

geral negativa ao expressar que seu rendimento profissional tem estado aquém do que era desempenhado antigamente:

“Por mais que eu tente seguir os mesmos horários que fazia presencialmente no escritório, acabo trabalhando a mais [...] A cobrança dos clientes tem sido maior também, [...], o que demanda mais trabalho a ser feito. Porém a queda de rendimento é consequência das constantes pausas para reuniões e responder e-mails.” PA7

Pode-se observar a partir da maioria das respostas recebidas que a falta de convívio social é um aspecto que tem pesado bastante no dia a dia dos trabalhadores, tanto pela companhia como pela troca de experiências entre eles.

Segundo PA4:

“Na rotina de trabalho, sinto falta do contato social com os colegas, tanto pela companhia diária quanto pela comunicação interna na resolução de problemas. A distância automaticamente torna o diálogo com o restante da equipe mais lento e os sistemas de comunicação adotados pela empresa não seguem um padrão muito claro, portanto diversos assuntos acabam se perdendo.”

Em relação aos lados positivos de se trabalhar em home office foi mencionado pelos participantes que sentiram uma melhora na qualidade de vida por não haver mais a necessidade de se passar uma parte do seu dia presos no trânsito, PA2 comenta que: *“De forma geral tem sido boa, principalmente pelo fato de não precisar me deslocar ao local de trabalho, fazendo com que sobre mais tempo para outras atividades [...]”*.

Vimos então que esta categoria complementa o objetivo principal deste estudo auxiliando na compreensão dos impactos positivos e negativos da adoção do regime de trabalho remoto.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Desde 2020 estamos vivenciando um grande momento histórico para a população mundial, fato este que afetou a saúde de muitos em função da disseminação do vírus sarsvov-2 e suas variantes causadores da pandemia de COVID-19 alterando a vida das pessoas ao redor de todo nosso país.

No que diz respeito ao consumo de bens e serviços, para frear os efeitos da crise econômica, uma grande parte das empresas nacionais e internacionais se viram forçadas a entrar para uma nova era na qual foram auxiliados pelo uso

da tecnologia e nela muitos buscaram o teletrabalho como forma de apoio a sobrevivência. Para os trabalhadores restou aceitar esta nova situação e procurar adaptar-se as novas condições laborais para continuar exercendo seus papéis na sociedade, mesmo não estando claro como o processo de trabalho seguiria com a modalidade de home office.

Mediante a situação acima exposta o objetivo deste trabalho era analisar como está a saúde dos colaboradores da empresa Beta no trabalho remoto que se estabeleceu em função da pandemia de COVID-19 e compreender os impactos positivos e negativos da adoção do regime de teletrabalho. Para que o objetivo fosse atingido lembramos aqui a natureza exploratória desta pesquisa onde foram apresentadas as visões de diversos autores a respeito dos assuntos teletrabalho e saúde do trabalhador para que juntamente com a participação dos trabalhadores se chegasse a um denominador comum.

A pandemia de COVID-19 juntamente com o aumento no volume de trabalho notadamente sentido por parte dos colaboradores participantes foram os fatores que limitaram um maior contato com os trabalhadores, tanto que alguns dos convidados não conseguiram retornar a tempo da finalização das análises presentes neste artigo.

Vimos aqui o quanto a questão organizacional de uma empresa afeta a rotina de seus colaboradores, onde a falta de planejamento causada pela rapidez com que a implementação de uma nova forma de se trabalhar ocorreu, acarretou em uma maior demanda de tarefas a serem desempenhadas durante a jornada de trabalho. Ainda sobre a rotina, a pandemia é um dos grandes impeditivos de um bom desempenho no desenvolvimento do trabalho em home office uma vez que não apenas o trabalho foi transferido para dentro de casa, mas também uma boa parte de outras atividades pessoais, como estudos e lazer, deixando as pessoas muitas horas em frente ao computador e que acabam por se acumular com os afazeres domésticos.

De maneira geral houve um aumento nas queixas em relação a dores em decorrência da falta de mobiliário ergonômico e adequado para a execução das tarefas e também devido as poucas pausas para movimentar um pouco mais o corpo.

Há de se ressaltar que o tipo de atividade desempenhada pelo trabalhador também é um fator de grande influência, pois os relatos apresentados pela

participante que exerce funções administrativas divergem do restante de seus colegas arquitetos. Apesar de estar o tempo todo conectados por meios eletrônicos, somos seres sociáveis e quando se trabalha em equipe a interação entre colegas é fundamental para a comunicação e entrosamento.

Estamos experimentando algo totalmente novo no âmbito dos estudos sobre a saúde e a segurança no trabalho e isto se reflete no desenvolvimento de nossas atividades laborais, estamos mais ansiosos e mesmo que haja uma preocupação em relação a nossa saúde física, não podemos esquecer de nossas emoções, devemos estar bem psicologicamente para desempenharmos nossas atribuições no trabalho.

Conclui-se desta forma que o objetivo do trabalho foi alcançado na medida em que expos não somente as questões positivas de se trabalhar em casa, mas também as preocupações e sentimentos dos trabalhadores em relação ao regime de home office no decorrer da pandemia de COVID-19, e que o papel do engenheiro de segurança é de se estar muito atento quando se fala em saúde do trabalhador que está atuando remotamente. Dentro deste campo há ainda muitas questões a serem exploradas na área de ergonomia e da saúde física e mental e esperamos que este artigo seja um meio de abertura para estudos futuros sobre o tema.

REFERÊNCIAS

ALGRANTI, Eduardo; TRIVELATO, Gilmar da Cunha; FILHO, Jose Marçal Jackson; SILVA, Rogerio Galvão da; BENEVIDES, Erika Alvim de Sá (coord.). **Prevenção à Covid-19**: orientações para prevenção nos locais de trabalho. São Paulo: Fundacentro, 2020.

BARBIRATO, Gianna Melo. Arquitetura, urbanismo e conforto ambiental: Reflexões em tempos de pandemia. **Revista Ímpeto**, Alagoas, n. 10, dez. 2020. Disponível em: <https://www.seer.ufal.br/index.php/revistaimpeto> Acesso em: 30 dez 2020

BORTOLINI, Ana Carolina dos Santos; GRISCI, Carmem Ligia lochins; COSTA, Ana Elisa da. **Morar-trabalhar e a axiomatização capitalista**: um estudo baseado em mídia do segmento de arquitetura, decoração e design. Cad. EBAPE.BR, v. 18, nº 1, Rio de Janeiro, Jan./Mar. 2020.

BRANDÃO, José Augusto Osório. **Teletrabalho em domicílio em tempos de pandemia de covid-19 sob o olhar da ergonomia**. 2020. Trabalho de

conclusão de curso (pós graduação em Engenharia de Segurança do Trabalho) - Universidade do vale do Rio dos Sinos - UNISINOS; São Leopoldo, 2020.

BRASIL, Ministério do Trabalho. **Manual da Norma regulamentadora nº 17**. Brasília, DF: Ministério do Trabalho e Emprego, 2002. Disponível em: <https://enit.trabalho.gov.br/portal/index.php/manuais> Acesso em: 01 nov. 2020.

BRASIL. Ministério da Saúde. Secretaria de Políticas de Saúde. Departamento de Atenção Básica. **Saúde do trabalhador**. Brasília, DF: Ministério da Saúde, 2002. (Cadernos de atenção básica. Programa saúde da família, n. 5). Disponível em: https://bvsms.saude.gov.br/bvs/publicacoes/saude_trabalhador_cab5_2ed.pdf. Acesso em: 08 nov. 2020.

CORTEZ, Helena Beatriz Toschi de; ROCHA, Cleonice Silveira; MULLER, Miriam Ferragini. **Saúde e Segurança no Trabalho**. São Leopoldo: Editora Unisinos, 2015.

GIL, Antonio Carlos. **Métodos e técnicas de pesquisa social**. 6. ed. São Paulo: Atlas, 2008.

GODIM, Sonia; BORGES, Livia de Oliveira. **Significados e sentidos do trabalho do home-office: desafios para a regulação emocional**. Porto Alegre: Artmed Editora, 2020.

GOÉS, Geraldo. Pandemia acelera o teletrabalho. Marcelo Campos. **TV Senado**, Brasília – DF, 24 jun 2020. Disponível em: <https://www.youtube.com/watch?v=JgVD4cqRyJY> Acesso em: 26 dez 2020.

JUNIOR, Afrânio Gomes Pinto; BRAGA, Ana Maria Cheble Bahia; CRUZ, Amadeu Roselli. Evolução da saúde do trabalhador na perícia médica previdenciária no Brasil. **Revista Ciência e saúde coletiva**, Rio de Janeiro, vol.17, n.10, p. 2841-2849, out. 2012. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/S1413-81232012001000031>. Acesso em: 14 nov. 2020.

KLASSMANN, Bruna. MPT emite nota técnica que considera Covid-19 doença do trabalho. **Revista Proteção**, Novo Hamburgo, 11 dez. 2020. Disponível em: <https://protecao.com.br/leis-sst/mpt-emite-nota-tecnica-que-considera-covid-19-doenca-do-trabalho/> Acesso em 17 jan. 2021.

LEMOS, Ana Heloisa da Costa; BARBOSA, Alane de Oliveira; MONZATO, Priscila Pinheiro. Mulheres em home office durante a pandemia da Covid-19 e as configurações do conflito trabalho-família. **RAE – Revista de Administração de Empresas**, São Paulo, v.30, n. 6, p. 388-399, nov/dez. 2020.

MORAES, Roque. Análise de conteúdo. **Revista Educação**, Porto Alegre, v. 22, n. 37, p. 7-32, 1999.

PANDEMIA já afeta trabalho de 53,5% das famílias, aponta FGV IBRE. FGV, 2020. Disponível em: <https://portal.fgv.br/noticias/pandemia-ja-afeta-trabalho-535-familias-aponta-fgv-ibre>. Acesso em 15 set 2020.

Pesquisa nacional por amostra de domicílios: **PNAD**: COVID-19. Rio de Janeiro: **IBGE**, 2020. Disponível em: <https://covid19.ibge.gov.br/pnad-covid/>. Acesso em 15 set 2020.

SCHIAVI, Mariana Cutlak. **Teletrabalho: Segurança e Saúde**. 2015. Monografia (bacharelado em direito) – Faculdade Damásio, São Paulo, 2015. Disponível em: <http://www.sobratt.org.br/index.php/18022016-teletrabalho-seguranca-e-saude/>. Acesso em 12 out. 2020.

SILVA, Lisiane Vasconcelos da; MACHADO Lisiane; SACCOL, Amarolinda; AZEVEDO, Debora. **Metodologia de pesquisa em Administração: Uma abordagem prática**. São Leopoldo: Editora Unisinos, 2012.

SILVA, Nathália Eugênia Nascimento e. **Teletrabalho**: Um instituto promissor ao desenvolvimento econômico ou uma ferramenta propícia para a exclusão do trabalhador na sociedade contemporânea. 2017. Monografia (bacharelado em direito) – Faculdade de Direito Prof. Jacy de Assis - Universidade Federal de Uberlândia, Uberlândia, 2017. Disponível em: <http://repositorio.ufu.br/bitstream/123456789/20206/6/TeletrabalhoInstitutoPromissor.pdf> . Acesso em 29 set. 2020.

APÊNDICE A – QUESTIONÁRIO

Prezado colega, você está sendo convidado a participar de uma pesquisa em relação a saúde do trabalhador no trabalho remoto (home office) durante a pandemia de COVID-19.

Favor retornar este documento preenchido até 23/03/2021.

Para mais esclarecimentos ou dúvidas acerca deste estudo contatar a pesquisadora através de telefone 51 991617962 ou via e-mail arderiusj.arq@gmail.com.

Apresentarei a seguir 6 questões relacionadas ao tema acima citado:

Como foi a transição do trabalho presencial na empresa para o trabalho remoto/ home office?

Você já possuía um espaço para trabalhar em casa ou precisou fazer alguma adaptação? Caso tenha precisado adaptar um espaço, o que foi necessário para realizar a adequação?

A sua rotina pessoal sofreu alguma mudança em função do trabalho remoto na pandemia?

Em relação a sua saúde você percebeu alguma alteração em função do trabalho remoto?

Como tem sido sua experiência no trabalho remoto?

Quais foram os aprendizados e cuidados em relação a sua saúde no trabalho que a pandemia de COVID-19 lhe trouxe?

Grata pela sua participação.