

UNIVERSIDADE FEDERAL DO PARANÁ
SETOR DE CIÊNCIAS DA SAÚDE
DEPARTAMENTO DE SAÚDE COLETIVA
ESPECIALIZAÇÃO EM PERÍCIAS MÉDICAS

LEANDRO FRANCISCO MORAES LOURES

ANYWHERE OFFICE, ERGONOMIA E SAÚDE: OS DESAFIOS DA PERÍCIA
MÉDICA NO CONTEXTO DO TELETRABALHO.

CURITIBA

2022

LEANDRO FRANCISCO MORAES LOURES

ANYWHERE OFFICE, ERGONOMIA E SAÚDE: OS DESAFIOS DA PERÍCIA
MÉDICA NO CONTEXTO DO TELETRABALHO.

Artigo apresentado a Especialização em Perícias Médicas, do Departamento de Saúde Coletiva, Setor de Ciências da Saúde, da Universidade Federal do Paraná, como requisito parcial à conclusão do Curso.

Orientador: Prof. Edevar Daniel

CURITIBA

2022

ANYWHERE OFFICE, ERGONOMIA E SAÚDE: OS DESAFIOS DA PERÍCIA MÉDICA NO CONTEXTO DO TELETRABALHO.

Leandro Francisco Moraes Loures

RESUMO

Introdução: O contexto da pandemia alterou drasticamente as relações de trabalho. Governos e empresas se viram obrigadas a se adaptar à nova realidade sob o risco de entrarem em colapso. Relações de trabalho foram flexibilizadas, levando a muitos colaboradores a trabalharem sobre uma nova perspectiva, em um novo ambiente. **Objetivo:** investigar os impactos entre o *anywhere office* e a ergonomia no contexto pericial durante a pandemia de COVID-19, até agosto de 2022. **Metodos:** análise qualitativa de artigos e ensaios sob a ótica do *anywhere office* quando relacionados às responsabilidades de empregados e empregadores quanto a ergonomia e sua relação com a saúde ocupacional. **Discussão:** Adequações de jornada, bem como do local onde se trabalha traz nova perspectiva ergonômica às avaliações periciais, onde o trabalho transpõe o ambiente regulamentado da empresa, transferindo para o ambiente externo a responsabilidade de gestão ergonômica do colaborador. **Conclusão:** ergonomia e a perícia médica sempre andaram juntas na elucidação de litígios. Com a ampliação do horizonte laboral, aliado a redução de políticas de controle *in loco* devido a flexibilização do espaço de trabalho, caberá ao perito fechar as lacunas investigativas, a fim de preservar a relação saudável do trabalho.

Palavras-chave: 1. ergonomia 2. COVID-19 3. teletrabalho 4. perícia médica 5. home office 6. anywhere office

ABSTRACT

Introduction: Governments and companies were forced to adapt to the new reality at the risk of going into withdrawal. Work relationships were relaxed, leading many employees to work from a new perspective, in a new environment. **Objective:** to investigate the impacts between the anywhere office and ergonomics in the forensic context of the COVID-19 pandemic, till august 2022. **Methods:** qualitative analysis and tests under the responsibility of the office anywhere when related to employee responsibilities and articles regarding ergonomics and its relation to occupational health. **Discussion:** Adequacy of working hours, as well as the place where one works, brings a new ergonomic perspective to expert estimates, where the work transposes the company's regulated environment, transferring the employee's ergonomic management responsibility to the external environment. **Conclusion:** ergonomics and forensic medicine always work together in the elucidation of disputes. With the flexible work on the work horizon, combined with a reduction in the importance of work control, it will be up to closing as gaps to investigate the health of work, in order to preserve labor.

Keywords: 1. ergonomics 2. COVID-19 3. telework 4. home office 5. anywhere office 6. forensic medicine

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO	4
1.1 PANDEMIA SARS-COV-2 E A MUDANÇA DE PARADIGMAS	4
1.2 A PERSPECTIVA BRASILEIRA	5
2 REVISÃO DE LITERATURA.....	6
2.1 HOME OFFICE.....	7
2.2 ANYWHERE OFFICE.....	7
2.3 REALIDADE BRASILEIRA	9
3 METODOLOGIA.....	11
4 DISCUSSÃO	12
5 CONSIDERAÇÕES FINAIS.....	17
6 REFERÊNCIAS	19

1 INTRODUÇÃO

Trabalho remoto é conceitualizado pela Organização Internacional do Trabalho (OIT) como a forma de trabalho realizada a partir de um lugar distante da empresa ou estabelecimento, que permite a separação física entre o local de produção ou de execução da prestação de trabalho e o local onde funciona a empresa, mediante recurso de tecnologias que facilitam a informação e a comunicação¹. Este conceito vem de encontro com a previsão legal para o trabalho, formalizado na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) e subsequente aperfeiçoamento em 2011 através da Lei nº 12.551, de 2011, o qual versa que: “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 da relação de emprego. Os meios telemáticos e informatizados de comando, controle e supervisão se equiparam, para fins de subordinação jurídica, aos meios pessoais e diretos de comando, controle e supervisão do trabalho alheio” (Brasil, 2011). Esse cenário ganha robustez com a Reforma Trabalhista em 2017, através da Lei 13.467/2017, Artigo 75-B da CLT, onde é definido que “Considera-se teletrabalho 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). Ainda sobre a Lei 13.467/2017, fica estipulado que trabalhadores que executarem suas atividades de forma remota, ou Home Office, devem ter em seu contrato de admissão, tais prerrogativas formalizadas. Contudo, a partir de 2020, com o advento da pandemia COVID-19, estas premissas precisaram ser revistas a fim de adequar a legislação ao cenário que se apresentava no momento.

1.1 PANDEMIA SARS-COV-2 E A MUDANÇA DE PARADIGMAS

O home office no panorama internacional não é novidade. Muitos países adotam esta modalidade de longa data, com progressão gradativa para o *anywhere office*. Entretanto, não se esperava mudança tão brusca e repentina como a ocorrida no início de 2020, tanto para empresas quanto para governos.

¹ International Labour Organization. Practical Guide on Teleworking during the COVID-19 Pandemic and Beyond; International Labour Organization: Geneva, Switzerland, 2020.

O estudo da Flexjobs em parceria com a Global Workplace Analytics em 2017, demonstra que aproximadamente 3,9 milhões de pessoas nos EUA, ou 2,9% da força de trabalho americana, trabalharam em casa pelo menos metade do tempo em 2015², o qual exemplifica que parte da população já trabalhava em alguma forma remota antes da atual pandemia. No contexto europeu, a situação é ainda mais acentuada, principalmente em países como Dinamarca, Suécia e Holanda, com percentis acima dos 30%, apresentados pelo estudo da European Working Conditions Survey de 2015³

Foi então que em 11 de março de 2020, Tedros Adhanom, diretor geral da Organização Mundial de Saúde (OMS) declara Pandemia Global pelo SARS-COV-2⁴, gerando preocupações sanitárias ao redor do globo com consequências imediatas ao setor laboral, pois agora seria necessário a implementação urgente de um sistema de trabalho *Anywhere Office* eficiente e que ao mesmo tempo fosse contemplativo de grande parte da massa trabalhadora.

1.2 A PERSPECTIVA BRASILEIRA

A realidade brasileira do *anywhere office* pré-pandemia era modesta. Alguns setores do serviço público federal e estadual já atuavam com parcelas reduzidas de seus funcionários sob este regime de trabalho. Com contratos estruturados de acordo com as prerrogativas legais de seleção para o home office, parte destes colaboradores já estavam adequados à realidade. No setor privado, esta metodologia de trabalho se popularizou principalmente em empresas com perfil inovador, as quais a estrutura operacional nativa é por si só flexível, como no caso das startups e empresas de tecnologia.

Quando em março de 2020 é decretada a pandemia, empresas e governos se veem na força-tarefa de adequar o parque fabril o mais rápido possível e manter o operacional funcionando. Governos estaduais e federal adotaram medidas imediatas de home office enquanto empresas adotaram se não a integridade de suas atividades, ao menos parcialmente, a fim de suprir a demanda.

² Global Workplace Analytics. The 2017 State of Telecommuting in the U.S. Employee Workforce.

³ Eurofound. Sexto Inquérito Europeu sobre as Condições de Trabalho: 2015.

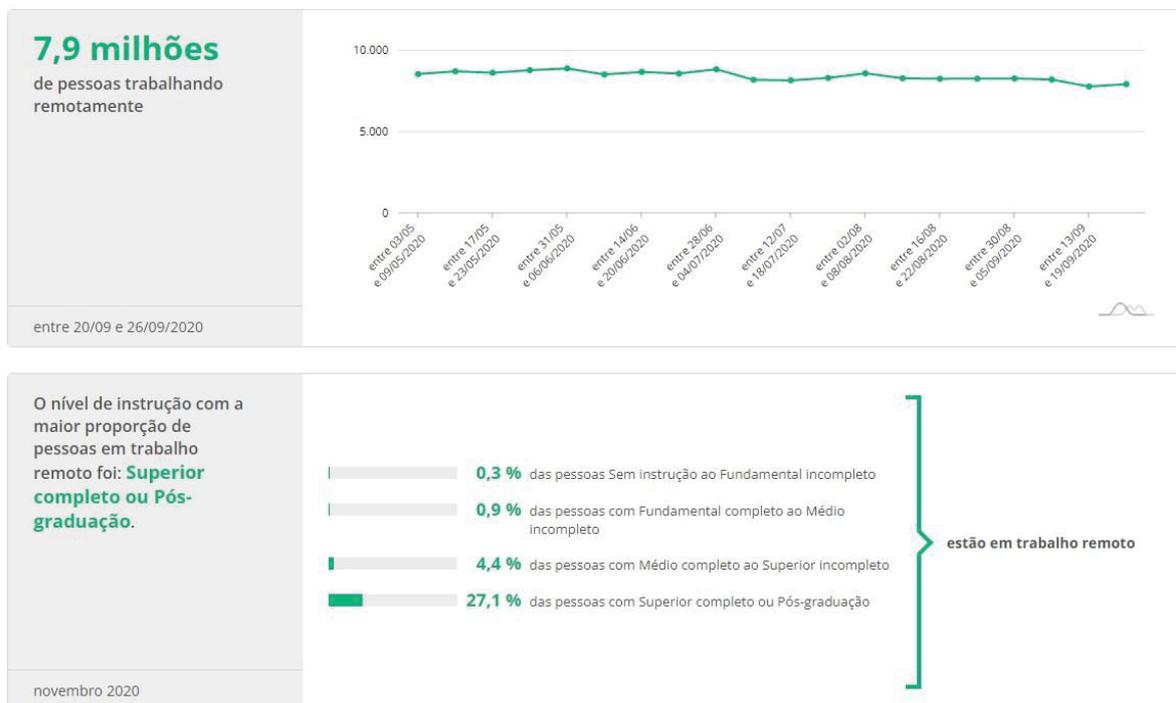
⁴ OMS. Organização Mundial da Saúde declara novo coronavírus uma pandemia.

Neste intuito, foram instauradas medidas provisórias emergenciais, como a Medida Provisória 927/2020 (BRASIL, 2020) que trouxe normativas para enfrentamento da Pandemia, dentre as quais permitia a alteração do regime de trabalho presencial para o teletrabalho, independentemente de acordos individuais ou coletivos, além de dispensar o registro prévio da alteração no contrato individual de trabalho, estendendo-se também ao regime de estagiários e aprendizes, que mesmo após a vigência encerrada em julho de 2020, tais acordos celebrados durante a vigência da medida provisória, continuam válidos.

Somados a esta conjuntura, o IPEA através da nota técnica “Potencial de Teletrabalho na pandemia: um retrato no Brasil e no mundo” mostra que o potencial do mercado brasileiro para trabalhadores remotos é de aproximadamente 22,7% de toda a classe trabalhadora, o que corresponderia em números atuais a aproximadamente 20,8 milhões de colaboradores.

Figura 1: Trabalho remoto

TRABALHO REMOTO



Fonte: IBGE, 2019

2 REVISÃO DE LITERATURA

A primeira atividade classificada como trabalho remoto aos moldes que conhecemos data do final do século XIX, onde através do telégrafo, trabalhadores

eram capazes de transmitir informações a longa distância, desde que munidos de infraestrutura adequada. Entretanto, foi em meados da década de 1970, durante a crise do petróleo, que o trabalho remoto ou teletrabalho passou a ser utilizado. A cunhagem desta terminologia se dá a Jack Nilles, físico da NASA que em virtude dos gastos com deslocamento até a empresa, propôs a metodologia a fim de liberar as vias públicas e preservar recursos não renováveis. Com a revolução digital ao final dos anos 1990, a modalidade de trabalho à distância ganha relevância e se torna uma oportunidade para empresas e governos otimizarem suas funções. É neste cenário evolutivo que as organizações encontram terreno para expansão.

2.1 HOME OFFICE

O conceito de Home Office como modelo de trabalho vem ganhando espaço nas últimas décadas. Surgiu nos Estados Unidos no momento em que computadores e internet se popularizaram, possibilitando que qualquer indivíduo tivesse sua própria estação de trabalho, em casa. O termo home office no sentido literal significa “escritório em casa”, onde ter uma estrutura de trabalho adequada no ambiente doméstico passa a ser prerrogativa para o desenvolvimento do labor. Este modelo pode ser adaptado tanto à rotina daqueles que trabalham sob regime de CLT quanto a trabalhadores autônomos e freelancers, tendo a jornada de trabalho totalmente flexível, parcialmente flexível ou horário rígido, a depender de acordo entre colaborador e gestor.

2.2 ANYWHERE OFFICE

O termo inglês *anywhere office* tem como significado literal “escritório em qualquer lugar”. Prima pelo formato de trabalho flexível que vai além do home office, pois este não se limita ao “trabalhar em casa” e sim de qualquer lugar que o colaborador esteja. Visa a eficácia do trabalho como atividade fim, não devendo ser mensurada pelo tempo despendido na execução deste, mas pela produtividade resultante. Por isso, o *anywhere office* é um modelo que permite que os funcionários realizem tarefas e lidem com suas responsabilidades profissionais de qualquer lugar, podendo ser em cafeterias, *coworkings*, na sua própria casa, no escritório da empresa, entre outros. Com o *anywhere office*, há mais autonomia para escolher onde trabalhar e onde de fato se sentem bem para produzir.

Com a pandemia tanto o *home office* quanto o *anywhere office*, as condições ergonômicas de trabalho se sobressaíram. A maioria das pessoas e as próprias empresas não estavam preparadas para tal mudança e com o passar do tempo queixas provindas dessa desestruturação começaram a surgir.

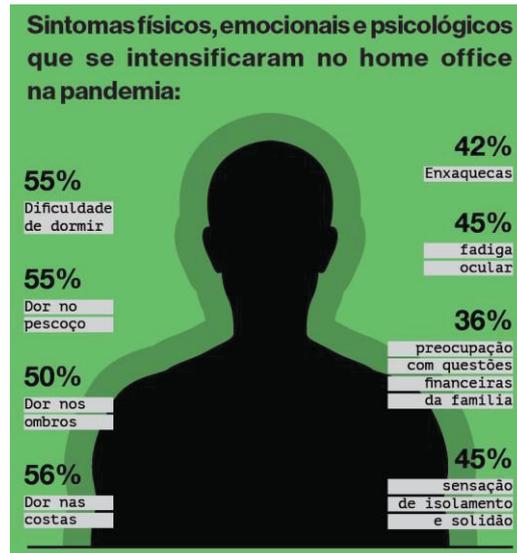
A Associação Internacional de Ergonomia descreve a ergonomia como uma ciência multidisciplinar, que estuda a relação entre as pessoas, as atividades que realizam e os elementos do sistema em que estão envolvidos. O objetivo é reduzir a carga física, mental e psicológica do indivíduo e adaptar produtos, sistemas, estações e o ambiente de trabalho, buscando otimizar a eficiência, a segurança, o conforto e a performance do sistema como um todo.⁵ Para que essas condições sejam alcançadas, é essencial que a empresa disponibilize a tecnologia adequada como computadores, tablets ou smartphones conectados à rede de internet, mobiliário adequado como mesa, cadeira, apoio para os braços e pés e ambiente propício para realizar o trabalho com iluminação adequada, baixo nível de ruído e temperatura confortável. Outro fator importante é o tempo em que o trabalhador permanece realizando suas atividades. O tempo prolongado, sem pausas e descanso pode trazer diversas consequências para a saúde como fadiga visual, cefaleia, estresse, cervicália, lombalgia, artralgias, dentre outros.

Em estudo realizado pela Technology Review Brasil⁶, em dezembro de 2020, foram analisados os efeitos da pandemia nos trabalhadores em *home office*. A pesquisa listou 54 perguntas, aplicadas de forma eletrônica e obteve 1400 respondentes anônimos, tendo como resultado um incremento exponencial nas queixas de saúde dos trabalhadores em especial as relacionadas a ergonomia potencializadas pelo *home office*, dentre elas dores nas costas, tendo aumento superiores a 50%.

Figura 2: Comparativo entre sintomas antes e depois do Home Office

⁵ Int. J. Environ. Res. Public Health 2021, 18, 5063. <https://doi.org/10.3390/ijerph18105063>

⁶ MIT Technology Review Brasil. O futuro será híbrido - Mudanças profundas na cultura do trabalho.



Fonte: MIT Technology Review, 2021

2.3 REALIDADE BRASILEIRA

Em 2017, com a Reforma Trabalhista, houve alteração da CLT a fim de adequar a legislação às novas relações de trabalho. Assim, a Lei nº13.467, de 13 de julho de 2017, capítulo II-A art 75 versa sobre o teletrabalho.

Nos contratos de trabalho para a iniciativa privada, a modalidade de teletrabalho deve constar expressamente no contrato individual de trabalho, que deve trazer também as atividades que serão realizadas pelo empregado. Assim, o empregado em trabalho presencial pode alterar seu regime para o teletrabalho desde que haja acordo mútuo com o empregador e que seja registrado aditivo contratual. O contrário também é possível, de modo que o empregador poderá requerer o trabalho presencial, garantido o prazo mínimo de transição de 15 dias.

Apesar dos ajustes legais realizados, a lei não estipula controle da jornada de trabalho, e por consequência verbas como horas-extras ou adicionais, o que pode aumentar a carga de trabalho. Já em relação à adaptação do posto de trabalho, a CLT se posiciona que a aquisição de equipamentos e infraestrutura necessária ao trabalho serão previstas em contrato de trabalho escrito. No quesito ergonomia, a CLT menciona apenas que é obrigação do empregador instruir os colaboradores quanto a esse risco devendo o empregado assinar um termo de responsabilidade o qual se compromete a segui-las⁷.

⁷ Godoy L. Ferreira M. Diretrizes Ergonômicas para o Teletrabalho em Home-office.

Com o advento da pandemia e decretado o estado de calamidade pública, medidas trabalhistas foram adotadas para preservar empregos e renda. Em março de 2020 a Medida Provisória (MP) nº927 entrou em vigor flexibilizando e alterando contratos de trabalho. Pode-se antecipar férias individuais, conceder férias coletivas, mesmo não tendo preenchido o período aquisitivo de 12 meses; antecipar feriados, usar banco de horas, direcionar o trabalhador para qualificação e o diferimento do recolhimento do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço - FGTS. A MP perdurou até dia 19 de julho de 2020, retornando assim às regras anteriores à pandemia.

Contudo, a realidade do *home office/anywhere office* permaneceu em muitas empresas, sendo necessário a regulamentação através de nova legislação. Em março de 2022 criou-se então a MP 1108/2022 que regulamenta o trabalho remoto no país.

Essa medida provisória inclusive realizou ajustes no artigo 75-B da CLT sobre o teletrabalho:

Art. 75-B. Considera-se teletrabalho ou trabalho remoto a prestação de serviços fora das dependências do empregador, de maneira preponderante ou não, com a utilização de tecnologias de informação e de comunicação, que, por sua natureza, não se configure como trabalho externo. (Brasil, 2017)

O aprimoramento da legislação abrange que a prestação de serviço nesta modalidade deverá constar expressamente do contrato individual de trabalho. Não serão consideradas horas trabalhadas, mas a produção realizada; a presença do trabalhador dentro da empresa para eventuais tarefas não descaracteriza o trabalho remoto; o contrato deverá dispor sobre horários, meios de comunicação que serão utilizados e deve assegurar os repousos legais.

Discorre ainda que, o uso de tais ferramentas digitais fora da jornada de trabalho não será tempo à disposição, prontidão ou sobreaviso, exceto se houver acordo; esse modelo de trabalho poderá ser estendido a aprendizes e estagiários; o empregado admitido no Brasil que pratique teletrabalho fora país está sujeito à legislação brasileira, exceto legislação específica ou acordo entre as partes; o empregador não será responsável pelas despesas ao retorno presencial do empregado que mora fora da sede, salvo acordo; terão prioridade no teletrabalho os empregados com deficiência, com filhos ou crianças sob guarda judicial até quatro anos.

Recentemente, o Senado Federal aprovou o Projeto de Lei de Conversão nº21 de 2022, oriundo da Medida Provisória 1108/2022, o qual passou pela Câmara dos Deputados e no momento da confecção deste artigo o texto foi remetido ao Presidente da República, e aguarda sanção presidencial.

Com a formalização da PLV 21/2022, passa a existir a figura do trabalho híbrido, ou seja, tanto o teletrabalho quanto o home office estarão cobertos pelo regime híbrido de trabalho a distância.

Contudo, apesar do avanço já realizado, outros inúmeros pontos poderiam ter sido regulamentados, sobretudo ao que se refere ao meio ambiente do trabalho (saúde e segurança), bem como outros pontos como a gestão do teletrabalho, as tutelas especiais, a privacidade e a segurança da informação, além da própria inspeção do trabalho, que ficou fora da MP 1108/2022 e que agora será convertida em lei ordinária.⁸

3 METODOLOGIA

Pesquisa realizada através de análise qualitativa de artigos tendo como enfoque aspectos da ergonomia física, legislação vigente e teletrabalho. A busca utilizou-se de artigos científicos, revistas especializadas e legislação pertinente, publicados entre 2005 e 2022, elaborados nos idiomas português, inglês e espanhol, sob a ótica do *anywhere office* quando relacionados às responsabilidades de empregados e empregadores quanto a ergonomia e sua relação com a saúde ocupacional. A investigação se deu através das plataformas SciELO, American Journal of Medicine, JAMA, The BMj, PubMed e ResearchGate, além de periódicos e análises da Organização Mundial da Saúde, Ministério da Saúde do Brasil, Organização Internacional do Trabalho.

Foram analisados 47 artigos, tendo como critérios de inclusão os documentos que abordassem *anywhere office*, teletrabalho e ergonomia no contexto da revolução digital a partir de 2005 até agosto de 2022, assim como estudos ergonômicos e periciais durante a pandemia COVID-19. Os critérios de seleção limitaram a estudos que tivessem como base países que aplicam legislação pertinente ao teletrabalho, bem como artigos correlatos no contexto da pandemia. Para os critérios de exclusão,

⁸ Calcini R Bocchi L. O PLV nº 21/2022 e as novas regras do teletrabalho.

foram delimitados artigos que não levavam em conta a ergonomia em ambiente não controlado.

4 DISCUSSÃO

O primeiro questionamento a ser feito quando se fala em *anywhere office* é: realmente houve algum aumento na produtividade do trabalhador que está sob regime *anywhere office* ou em alguma modalidade híbrida? Esta é a pergunta que justifica a implementação deste modelo de atividade. De acordo com estudo de 2021 do MIT Technology Review⁹, houve redução em 12% do tempo gasto em reuniões longas além do incremento de 9% na interação com clientes e parceiros. Além disso, apresentou redução de aproximadamente 50% no número de tarefas antes avaliadas como cansativas durante a jornada de trabalho. No Brasil, através da “Pesquisa de Gestão de Pessoas na Crise de Covid-19”, realizada pela Fundação Instituto de Administração (FIA), em abril de 2020, com 139 empresas brasileiras de grande, médio e pequeno porte, cerca de 94% das empresas afirmaram que atingiram ou superaram suas expectativas de resultados com o home office. Estes números mostram que sim houve ganho significativo na produção global nos colaboradores que estavam sob o novo regime.

Contudo, é preciso levar em conta os possíveis riscos envolvidos em uma atividade sem monitoramento expresso do gestor. Neste mesmo estudo da FIA 2020, foram apresentadas as principais dificuldades das empresas na condução do processo (tabela 1). Como muitas delas não adotavam o regime do *anywhere office* e/ou eram implantados em pequena escala, se viram obrigadas a executar as pressas para não parar a produção. Medidas urgentes que no médio à longo prazo pode trazer complicações aos entes envolvidos.

⁹ MIT Technology Review Brasil. **O futuro será híbrido**: Mudanças profundas na cultura do trabalho.

Tabela 1: Empresas que orientaram seus funcionários sobre como atuar em regime de home office

	Atividade Essencial	Serviços Hospitalares	Comércio e Serviços	Indústria	Outras Atividades	Pequenas	Médias	Grandes	TOTAL
Postura e ergonomia	63%	64%	67%	75%	63%	45%	70%	82%	68%
Prática de atividade física	53%	29%	65%	67%	38%	34%	57%	75%	58%
Orientação para o lazer durante o confinamento	47%	14%	42%	47%	25%	34%	36%	50%	40%
Orientação sobre hábitos alimentares e nutrição	37%	43%	48%	56%	38%	28%	46%	61%	47%
Horário de trabalho	63%	71%	71%	75%	75%	62%	75%	73%	71%
Concentração e produtividade	68%	50%	71%	69%	63%	45%	70%	80%	67%
Como lidar com filhos pequenos durante o home-office	37%	21%	42%	39%	25%	28%	39%	41%	37%
Equilíbrio entre atividades de trabalho e de lazer	58%	36%	56%	50%	25%	34%	45%	68%	50%

Fonte: FIA, 2021, pag.23

Após a pandemia, a legislação evoluiu e adquiriu maturidade. É imprescindível a modernização da legislação a fim de atender os anseios de empregados e empregadores. É sabido que as dimensões continentais desta nação dificultam uma política adequada que seja capaz de abranger a todos, mas este fator não pode desobrigar o Estado de balizar e regulamentar as práticas laborais.

Na esfera pericial, sob a ótica ergonômica ao que propõe este ensaio, é preciso salientar a fragilidade do cenário atual, pois os preceitos positivados atuais que abarcam o *anywhere office* flexibilizam e por que não enfraquecem o poder de controle das empresas sob a gestão de risco a que seus colaboradores estão expostos. O dever de fornecer aos colaboradores condições adequadas de trabalho, bem como informações que visem minimizar o risco deste frente a jornada de trabalho a ser cumprida é um princípio básico para qualquer empresa. Todavia, quando se mistura à esfera do trabalho com o ambiente doméstico, determinadas barreiras deixam de existir e a tradicional política de gestão de riscos implementada pela empresa se mostra ineficaz. Como mensurar e avaliar o tempo de exposição do colaborador ao risco, quando este está em ambiente não controlado? É coerente fiscalizar e monitorar o espaço de trabalho dele? Do ponto de vista ético, até onde se estende a responsabilidade do empresário? Em caso de um acidente fora das dependências da empresa, estando este colaborador em um hotel nas Maldivas, sendo avaliado pela legislação do estado onde se encontra a empresa, qual a responsabilidade de ambas as partes? Estaria o colaborador protegido pela legislação nacional? São estas apenas algumas das questões as quais peritos terão que

responder quando forem solicitados pelo sistema judiciário brasileiro, a fim de elucidar o nexa causal e/ou concausal de determinada situação.

Quando em meados de 2017, através da lei 13.467/2017 foram modernizadas as leis que regem o teletrabalho, ficou determinado que o teletrabalho deveria ser realizado preponderantemente fora das dependências do empregador. Contudo, em fevereiro de 2020, todas estas premissas foram postas à prova com o advento da pandemia, obrigando a adequação legal mais uma vez. Inicialmente através de uma Medida Provisória, a MP927/20 e subsequente atualização no início de 2022 com a MP 1.108/2022. Somente no início de agosto de 2022, data em que este trabalho está sendo redigido, que a Lei 14.437/2022, que no momento da conclusão deste ensaio já fora aprovado tanto pela Câmara dos Deputados como pelo Senado da República, aguardando apenas a sanção presidencial.

Este novo ordenamento, sob a ótica ergonômica, afirma que no contrato de trabalho dos colaboradores que desempenharão algum tipo de trabalho fora das dependências da empresa, a modalidade de teletrabalho, bem como as atividades que serão realizadas pelo empregado. Ademais, o empregado em trabalho presencial pode alterar seu regime para o teletrabalho desde que haja acordo mútuo com o empregador e que seja registrado aditivo contratual. O contrário também é possível, de modo que o empregador poderá requerer o trabalho presencial, garantido o prazo mínimo de transição de 15 dias. Outro ponto relevante é que durante estado de calamidade pública, o empregador pode implementar o teletrabalho independentemente de acordos individuais ou coletivos, dispensado o registro prévio da alteração no contrato de trabalho. É de responsabilidade do empregador instruir os empregados quanto às precauções a tomar a fim de evitar doenças e acidentes de trabalho no regime de teletrabalho. Por sua vez, o empregado deverá assinar termo de responsabilidade comprometendo-se a seguir as instruções fornecidas pelo empregador. Vale lembrar que esta lei ainda não foi sancionada pelo presidente em exercício, sendo passível de veto até a formalização legal.

Independente da formalização legal, o preceito de zelar pela saúde de seus colaboradores ainda é de ambas as partes, sendo tanto empregado quando empregador responsáveis por suas ações. Doenças e agravos derivados de uma ergonomia inadequada podem se caracterizar como doenças ocupacionais ou até acidentes de trabalho. Isso representa impactos negativos na qualidade de vida e no bem-estar do colaborador, gastos excessivos e perda de produtividade.

4.1 E PARA O PERITO, O QUE MUDA?

O cenário mudou. Evoluiu. O trabalho como conhecemos até então mudou drasticamente. Empresas e governos perceberam que parte de suas atividades, em especial às ligadas as áreas administrativas as quais dependiam apenas de um espaço físico e conexão com a internet poderia ser realizadas de qualquer lugar com conexão com a rede, seja no conforto de casa, em um café na esquina ou do outro lado do mundo. O espaço físico perdeu relevância.

Sob a ótica pericial, esta nova realidade se apresenta desafiadora. A busca em salvaguardar empregados e empregadores de uma possível injustiça frente ao *anywhere office* exige que o perito investigue a fundo atividades as quais muitas vezes se entrelaçaram com a vida privada do colaborador. Parafraseando Zygmunt Bauman em Modernidade Líquida, a disponibilidade permanente representa o fim da distinção entre horário de trabalho e o tempo pessoal. (BAUMAN, 2001).

Será dever do perito atentar-se a nova legislação. Passa a ser fundamental a avaliação do contrato firmado entre colaborador e empresa, investigando se o contrato contempla o regime de trabalho a ser executado, seja ele presencial, híbrido ou à distância. Se este contemplar o regime híbrido, no caso do periciado, será necessário investigar por qual período o colaborador trabalhou a distância, qual era a jornada de trabalho, se as pausas foram respeitadas, além de verificar como era realizado o monitoramento do horário de início e término de suas funções.

Ao contratante, deve o perito investigar se a empresa cumpriu com os pré-requisitos legais para a execução do trabalho, fornecendo material adequado para a prestação do atendimento, bem como cartilha e/ou material correspondente a instrução e capacitação do colaborador em ambiente externo à empresa, como exemplificado na figura 03, da cartilha da UNILAB.

Figura 3: Comparativo entre sintomas antes e depois do Home Office

COMO CONFIGURAR SEU POSTO DE TRABALHO

Você sabe como adaptar o ambiente de trabalho de forma ergonômica? Pois fica de olho nessas dicas!

Mesa de trabalho

- Importante que a mesa de trabalho tenha profundidade suficiente para deixar suas pernas livres e confortáveis e uma altura que permita manter braços e cotovelos próximos ao corpo;
- A organização dos itens no espaço de trabalho deve seguir o critério de uso e importância, os de uso contínuo devem estar mais próximos;



Monitor

- Estique seu braço à frente do seu corpo! Esta deve ser a distância do monitor até você;
- Busque alinhar a tela à altura dos olhos para que seu pescoço não precise inclinar para cima ou para baixo;
- A letra do texto está pequena? Não incline o corpo para enxergar melhor, invés disso dê um zoom!
- Se você utiliza notebook, busque adaptar a altura dele para não forçar a pescoço e provocar tensões;



Braços e ombros

- Braços e ombros devem estar relaxados, cotovelos levemente esticados!

Punho, mãos e uso de mouse e teclado

- Importante observar se punhos os estão em posturas forçadas durante utilização do teclado e do mouse, deixe-os alinhados ao antebraço.

Cadeira, sentar e pernas

- Busque uma cadeira confortável;
- A altura da cadeira deve permitir que você mantenha contato direto dos pés com o chão;
- Evite dobrar as pernas ou sentar sobre elas enquanto trabalha;
- Os glúteos devem ficar bem posicionados no centro da cadeira evitando sentar sobre o cóccix



Iluminação

- Priorize ambientes com luz natural, mas fique atento aos reflexos no monitor, para isso evite sentar de costas para a janela, a mesa perpendicular às janelas é um boa opção;
- O mesmo vale para luz artificial, esta não deve causar sombras ou ofuscar a vista.

CONSCIÊNCIA CORPORAL PARA PRESERVAR UMA BOA POSTURA

Você sabia que postura adequada tem tudo a ver com consciência corporal?

Já parou para pensar nos posicionamentos diários que adota durante as atividades laborais e até mesmo nas atividades domésticas e de lazer, nos deslocamentos que realiza seja como condutor ou passageiro?

Você os considera adequados para a saúde e o bem estar do seu corpo?

Você tem consciência das posturas que adota diariamente? Consegue identificar os fatores geradores de estresse no cotidiano do trabalho?

Fonte: UNILAB, 2020

Estas serão premissas básicas para estabelecer responsabilidades de ambas as partes. Como o *anywhere office* pressupõe que o colaborador não necessariamente estará trabalhando em casa, as responsabilidades são mútuas, acordadas em entre as partes.

Em suma, a partir da Lei 13.467/2017, com posterior reformulação através da Lei 14.437/2022, caberá ao perito investigar

1. O atestado de Saúde Ocupacional;
2. Qual o regime contratual firmado entre empresa e colaborador;
3. O cumprimento da adequação do posto de trabalho em home office, se for o caso, como dispõe a lei.

4. Fornecimento de materiais e equipamentos necessários para a execução das atividades laborais;
5. A aplicação do treinamento sobre ergonomia no *anywhere office*, sejam estas instruções orais, audiovisuais e até escrita, contemplando as práticas de boas posturas e práticas que vão evitar os acidentes de trabalho;
6. A carga horária executada pelo colaborador estando em ambiente não controlado; bem como se foram respeitadas as pausas entre a jornada de trabalho
7. O acordo firmado entre colaborador e empregador sobre o cumprimento das funções e determinações de prevenção de segurança do trabalho.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

A necessidade de empresas adotarem medidas de preservação da saúde do colaborador fora das dependências da empresa é prerrogativa para manutenção de contratos.

O *anywhere office*, sem dúvidas, seguirá ganhando adeptos. Com a constante evolução dos meios de comunicação, barreiras antes quase intransponíveis caem diariamente. Hoje é possível trabalhar para multinacionais, respondendo a diferentes gestores em várias localidades ao mesmo tempo. Esta realidade já chegou no Brasil e o fato da instituição estar lotada em território nacional, não à impede de contratar colaboradores além mar, estando estes sujeitos a legislação de onde está a empresa.

Ainda há poucos estudos referentes ao *anywhere office* e seus impactos na saúde do trabalhador, principalmente no médio e longo prazo. A Legislação caminha a passos largos para a regulamentação apropriada na busca desenfreada de acompanhar os avanços da tecnologia. Para o médico perito este se apresenta como terreno frutífero para possíveis indagações e ponderações, pois a mescla de ambiente de trabalho com ambiente externo ao controle do empregador abre margem para questionamentos sobre até onde se estende a responsabilidade de empregado e empregador.

O presente estudo serve como indicador da conjuntura atual brasileira, direcionado a ergonomia dos trabalhadores que de alguma forma desempenham seu trabalho fora do local habitual. Objetiva salientar os pontos relevantes a serem analisados por empresas, órgãos públicos e colaboradores visando a promoção da

saúde. Já para peritos, visa direcionar quais os critérios a serem investigados além daqueles já observados fora do contexto do *anywhere office*.

A pandemia acelerou o processo inevitável de modernização do trabalho, bem como a relação humana com o trabalho. Caberá aos peritos correlacionar o que é de competência e responsabilidade de cada ator quando em situações de nexo laboral com atividade desempenhada. Deverá este dar enfoque especial aos casos em que o trabalhador estiver sob regime de trabalho à distância, investigando o cumprimento das prerrogativas legais, tanto por contratante quanto contratado. As esferas da vida pessoal e trabalho se entrelaçam e esta distância que antes protegia a privacidade, hoje torna-se tênue. Seguir um protocolo investigativo é não só prudente, como mandatório no contexto pericial do século XXI.

6 REFERÊNCIAS

1. ANAMT. **Acidentes de trabalho em home office**. O que a lei prevê? Disponível em: <https://bit.ly/3EAhcE5>. Acesso. 14 de out. de 2021.
2. Araújo C. Granja J. Ergonomic Cabezas A. **Risk Factors of Teleworking in Ecuador during the COVID-19 Pandemic: A Cross-Sectional Study**. Disponível em <https://bit.ly/3AQihsa>. Acesso 05 mai. 2022
3. Araújo T. Lua I. **O trabalho mudou-se para casa: trabalho remoto no contexto da pandemia de COVID-19**. Disponível em <https://bit.ly/3PWYReq>. Acesso 01 aug. 2022
4. BAUMAN, Zygmunt. **Modernidade líquida**. Rio de Janeiro: Editora Zahar, 2001
5. Benavides F. Amable M. et. al. **O futuro do trabalho após a COVID-19: o papel incerto do teletrabalho no domicílio**. ISSN: 2317-6369. Disponível em <https://bit.ly/3wABNGG>. Acesso em: 18 jul. 2022
6. Brasil. **Lei n.º 13.467**, de 13 julho de 2017. Medida Provisória nº 808, de 2017. Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT). Disponível em <https://bit.ly/2qJhhBb>. Acesso em: 11 de nov. 2021.
7. Brasil. **Medida Provisória Nº927**, de 22 de março de 2020. Disponível em <https://bit.ly/3dYJRKU>. Acesso 23 out. 2021
8. Brasil. Ministério da Saúde. **Guia de orientações ergonômicas para o trabalho remoto**. Brasília: Ministério da Saúde, 2021. Disponível em <https://bit.ly/3RfcaD5>. Acesso: 01 de ago. 2022
9. Calcini R Bocchi L. **O PLV nº 21/2022 e as novas regras do teletrabalho**. Disponível em <https://bit.ly/3RiHOjl>. Acesso: 20 ago. 2022
10. Carvalho, N. **Você conhece a história do home office?** Disponível em <https://bit.ly/3cy3KYK>. Acesso 03 fev. 2022
11. Choudhury P. Larson, B. Froughi, C. **Is It Time to Let Employees Work from Anywhere?** Harvard Business Review, August 14, 2019. Disponível em <https://bit.ly/2KMQUH>. Acesso 03 de fev. 2022
12. EAD PUCPR. **Trabalho home office: o que é, como funciona e profissões**. Disponível em: <https://bit.ly/3KtaMdO>. Acesso 04 de mar. 2022
13. Eurofound. **Sexto Inquérito Europeu sobre as Condições de Trabalho: 2015**. Disponível em <https://bit.ly/3e3JQW7>. Acesso 21 out. 2021
14. European Agency for Safety and Health at Work (EU-OSHA). **Foresight on new and emerging occupational safety and health risks associated with digitalisation by 2025**. ISSN: 1831-9343. Disponível em <https://bit.ly/3Arp7mA>. Acesso 08 jul. 2022
15. Fundação Instituto de Administração (FIA). **Pesquisa de Gestão de Pessoas na Crise de Covid-19**. Disponível em <https://bit.ly/3wDkLYt>. Acesso: 13 ago. 2022
16. Global Workplace Analytics. **The 2017 State of Telecommuting in the U.S. Employee Workforce**. Disponível em <https://bit.ly/3AShAbx>. Acesso 21 out. 2021

17. Godoy L. Ferreira M. **Diretrizes Ergonômicas para o Teletrabalho em Home-office**. Disponível em <https://bit.ly/3wADK5S>. Acesso em 06 fev. 2022
18. Góes G.S. Martins F. Nascimento J. A. **Potencial de teletrabalho na pandemia: um retrato no brasil e no mundo**. Carta de Conjuntura - número 45 — 4 ° trimestre de 2019. Disponível em: <https://bit.ly/3mseGJB>. Acesso 26 de out. de 2021.
19. IGBE. **Desocupação, renda, afastamentos, trabalho remoto e outros efeitos da pandemia no trabalho**. Disponível em <https://bit.ly/3PPjQLi>. Acesso 14 out. 2021
20. International labour organization. **Practical Guide on Teleworking during the COVID-19 Pandemic and Beyond**; International Labour Organization: Geneva, Switzerland, 2020. ISBN 978-92-2-032405-9. Disponível em
21. International Labour Organization. **Principles and guidelines for human factors/ergonomics (HFE) design and management of work systems**. ISBN 978-92-2-035591-6. Disponível em <https://bit.ly/3Rj3P1w>. Acesso 01 ago. 2022
22. Martins G. **Como ficam as implicações e as consequências com o fim da MP 927**. Disponível em <https://bit.ly/3PVQ4o7>. Acesso: 06 fev. 2022
23. MIT Technology Review Brasil. **O futuro será híbrido: Mudanças profundas na cultura do trabalho**. Disponível em <https://bit.ly/3CGefE7>. Acesso 05 mai. 2022
24. Radulović A. Roko Z. **Work from home and musculoskeletal pain in telecommunications workers during COVID-19 pandemic a pilot study**. Disponível em <https://bit.ly/3KHFpwm>. Acesso: 15 fev. 2022.
25. Salirrosas E. Poma R. **Prevalencia de los trastornos musculoesquelético en docentes universitarios que realizan teletrabajo en tiempos de covid-19**. Disponível em <https://bit.ly/3Bdxsfr>. Acesso: 10 jun. 2022
26. Santos V. Renier F. Sticca M. **Teletrabalho E Impactos Na Saúde E Bem-Estar Do Teletrabalhador Revisão Sistemática**. Disponível em <https://bit.ly/3CV9CWL>. Acesso: 09 jun. 2022
27. Schall M. Chen P. **Evidence-Based Strategies for Improving Occupational Safety and Health Among Teleworkers During and After the Coronavirus Pandemic**. Disponível em <https://bit.ly/3RgeoT5>. Acesso: 09 jun 2022
28. Secretaria de comunicação social do TST. **Teletrabalho: O trabalho de onde você estiver**. Material Educativo - 1ª edição: Dezembro de 2020. Disponível em: <https://bit.ly/3pSnyvD>. Acesso: 26 de out. de 2021.
29. Souza A. Neves M. Wolff F. **Ergonomia em tempos de home office: o mais novo desafio para as corporações** (p. 4). Kindle Edition.
30. TOTVS. **Anywhere office: entenda essa tendência**. Disponível em <https://bit.ly/3AnoVEW>. Acesso 25 jul. 2022
31. UNILAB. **Home Office: Guia de orientações ergonômicas**. Disponível em <https://bit.ly/3RcU3hN>. Acesso 02 fev. 2022