



Capacitação em Saúde Ocupacional *de um* Teletrabalhador: a propósito do confinamento na prevenção da COVID-19

O teletrabalho é uma designação que data dos anos de 1970. Reporta-se ao trabalho fora das instalações das empresas ou de outras organizações o que determina o recurso, quase obrigatório, a tecnologias de informação e comunicação (TIC), ainda que no seu início, outras formas tradicionais de comunicação fossem utilizadas como por exemplo os correios. O “teletrabalhador” é, por isso, uma pessoa que utiliza a telecomunicação para o exercício da sua atividade, como é o exemplo do atual confinamento no quadro da atual onda pandémica.

Ainda que nos últimos 20 a 30 anos (ou se quisermos, desde o início deste século) se tenha intensificado o recurso a tal forma de exercício profissional (por exemplo no setor terciário, designadamente na comunicação social ou na área informática) o seu enorme *boom* associa-se, sem dúvida, ao desenvolvimento das tecnologias de informação e comunicação (TIC).

As medidas de isolamento social adotadas desde há algumas semanas, de uma forma muito marcada, aceleraram temporariamente, em algumas profissões e atividades profissionais, essa forma de trabalhar, principalmente em atividades económicas do setor terciário. O perfil pandémico da infeção por SARS-CoV-2 (COVID-19) a isso obrigou, e de uma forma “explosiva”, confrontando um grande número de trabalhadores com a gestão direta do seu horário de trabalho em meio diferente do ambiente profissional habitual. Trata-se, portanto, de um grande desafio e uma, ainda maior “desestruturação” das rotinas de um trabalhador ativo, naturalmente com aspetos positivos e negativos.



Mais uma vez, a aprendizagem não antecedeu a ação e a forma de trabalhar que atingia, entre nós, apenas 1 a 2% da população trabalhadora ficou quase “de pernas para o ar”. “Inverteu-se” completamente e abrange agora um elevado número de trabalhadores da população ativa civil empregada, fundamentalmente devido ao encerramento de grande parte das empresas: o trabalho transformou-se, maioritariamente, em “teletrabalho temporário”.

No teletrabalho a perspetiva da Saúde Ocupacional fica, desde logo, limitada pelo desconhecimento das situações concretas de trabalho que remete para uma abordagem “imaginativa” das respetivas exigências do trabalho no lar de cada trabalhador e que serão, por certo, abundantemente diversificadas, inclusivé na mesma habitação ao longo do tempo. Por exemplo são desconhecidas as condições de iluminação, a qualidade do ar interior, as condições térmicas ou o “desenho” dos postos de trabalho, entenda-se locais da habitação em que o trabalhador desenvolve as suas atividades profissionais.

É ainda mais difícil abordar outros riscos para a saúde desses trabalhadores relacionados com os fatores de risco de natureza psicossocial que não se restringem, nem de longe nem de perto, aos constrangimentos cognitivos, emocionais ou à carga mental, e que abrangem aspetos organizacionais decisivos como, por exemplo, o número de horas trabalhadas ou o horário de trabalho e a desregulação das pausas (se existirem). Tal pode ser fator de risco de quadros de *stress* relacionado com o trabalho muito importantes e quadros de ansiedade, de depressão ou mesmo de cronicidade de algumas dessas manifestações.

O trabalho com TIC, principalmente com dispositivos de elevada portabilidade, em “postos de trabalho” frequentemente improvisados e, maioritariamente, concebidos para o lazer, pode (porque o sofá, a cadeira da



mesa de jantar, ou outro local da casa não são adequados para permanecer durante longos períodos) impor a permanência do corpo (ou se se preferir “posturas”) em posições de trabalho extremas (ou incómodas) e aumentar a carga física, “forçando” muito o sistema musculoesquelético e não exclusivamente a coluna vertebral.

Apesar do teletrabalho, frequentemente, associar o trabalho a um contexto familiar agradável e até desejável, desenvolve-se num local onde a responsabilidade de atingir os objetivos é flexível e onde há a possibilidade de trabalhar a meio-tempo, as tradicionais oito horas ou muitas mais. É contraditória essa possibilidade de adequar pausas de acordo com a prática concreta muitas vezes bem diversa. Estudos referem que, na maioria das situações, os trabalhadores trabalham mais tempo do que o previsto e em condições de trabalho menos adequadas do que nos escritórios ou nos seus locais habituais de trabalho.

É, por exemplo, possível referir no teletrabalho a ausência de conforto térmico e de adequada iluminação (porque são os trabalhadores a pagar as contas de eletricidade ou gás ou porque a sua conceção foi para outra finalidade), a desadequação do mobiliário como as mesas e cadeiras (são as que existem em suas casas, perspectivadas para outros fins que não para trabalhar durante oito horas diárias) e a utilização de equipamentos portáteis, sejam computadores ou *tablets* (mais uma vez desadequados para as exigências que um longo período de trabalho impõe). E, mais grave ainda, o “sistema” em que esses elementos interagem num ambiente que muitas vezes não é de trabalho mas essencialmente familiar.

Também a sobrecarga de trabalho (física e/ou mental) pode ser ampliada num contexto social sem adequação (como a habitação) e pode influenciar a *performance* dos trabalhadores, causando potenciais efeitos negativos para a sua saúde (ou, se se preferir, novos riscos profissionais). Tal constitui mais



um grande (e crescente) desafio para, por exemplo, a Medicina do Trabalho, a Ergonomia e todas as outras áreas científicas relacionadas com a saúde dos trabalhadores como a Psicologia da Saúde Ocupacional.

Um outro aspeto a assinalar, mas extremamente importante, é a circunstância da capacidade de adaptação dos trabalhadores ser muito variável, por exemplo ao isolamento ou a trabalhar com os seus filhos menores enquanto estudam ou brincam e de, na perspetiva da Saúde Ocupacional, ser quase impossível interferir na conceção das condições de trabalho em casa, assim como de as controlar do ponto de vista legal. Restamos a consolação de “uma mão cheia” de sugestões que podem ser feitas na expectativa que cada um seja também um “mini” técnico de Saúde Ocupacional, além de um “teletrabalhador”, mesmo que temporário enquanto o outro deveria manter-se vitalício.

O teletrabalho, efetuado em casa do trabalhador pode, portanto, ter vantagens para os trabalhadores e para a sociedade, mas é indispensável que o empregador seja responsável pela participação na adequação das condições de trabalho, assim como pelo fornecimento dos equipamentos necessários ao seu desempenho. É, nesse contexto, decisivo que os trabalhadores conheçam as orientações da Saúde Ocupacional para a adequação, entre outros, do ambiente, do envolvimento, da organização do seu trabalho e dos equipamentos usados, e possam assim ser “mini-técnicos” de Saúde Ocupacional, adaptando uma área da sua habitação como um verdadeiro local de trabalho.

Para ilustrar alguns aspetos dessa adaptação apresentam-se, de seguida, um conjunto de possíveis situações de trabalho em teletrabalho que são desaconselhadas e algumas orientações para melhorar as condições de teletrabalho, em particular dirigidas à organização temporal do trabalho, à

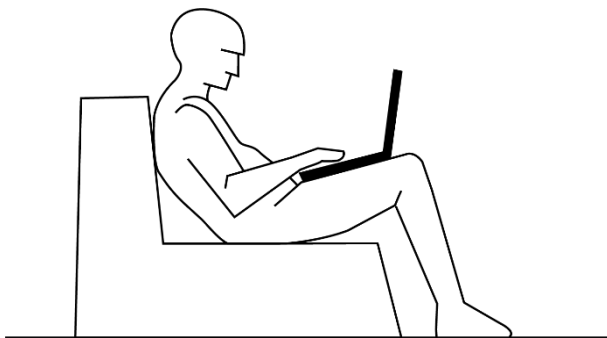
melhoria do ambiente e à adequação dos equipamentos durante a sua utilização.

1. Situações de trabalho desaconselhadas em teletrabalho

Em casa é frequente trabalhar-se sem regras e sem horários o que não é recomendável. É igualmente frequente utilizar-se uma sala ou um quarto e o respetivo mobiliário numa dupla função. Por exemplo, em situação de teletrabalho a sala de jantar, com as condições ambientais que aí existem (temperatura, iluminação e ruído), a mesa de jantar e as cadeiras, são repetidamente usadas como se de um escritório com secretária e cadeiras se tratasse. Tal, com frequência, devido à inadequação desses locais e equipamentos, obriga a que se assumam durante longos períodos posições de trabalho fora do conforto articular, que podem causar sintomas como por exemplo incómodo ou dor localizada, em particular nos ombros, nos punhos, mãos e dedos e também na coluna cervical, dorsal e lombar.

Exemplos de **posições de trabalho que não se devem ter em casa** numa situação de teletrabalho:

Trabalhar no sofá é desaconselhado e pode estar na origem de dores a nível da coluna lombar.



Trabalhar com o computador portátil na mesa da sala não é aconselhado e pode originar dores na coluna, mais a nível cervical.





2. Recomendações gerais para os trabalhadores em teletrabalho temporário:

Procure cumprir o seguinte:

- Organize o seu tempo de trabalho em casa tal como o fazia anteriormente no seu local de trabalho. Tenha uma hora de início do trabalho, uns 5 minutos de pausa a cada hora, horário para as refeições e “hora de saída”;
- No descanso noturno, tenha uma boa higiene do sono;
- Tente encontrar uma zona de casa (por exemplo no quarto, na sala ou no sótão) onde seja possível desempenhar as suas funções com apoio de um computador com ligação à *internet*, minimizando eventuais interrupções;
- Selecione e, sempre que possível, compatibilize o mobiliário (mesa, secretária e cadeiras) e os equipamentos (monitor, teclado e rato) à sua morfologia corporal (antropometria – dimensões corporais);
- Não se recomenda a utilização de um computador portátil no teletrabalho em períodos superiores a 2 horas diárias;
- Se utilizar computador portátil no teletrabalho recomenda-se que utilize um monitor, teclado e rato externos; se não tiver um monitor utilize apoio para elevação do portátil e do seu écran;
- Se partilha o local de trabalho com um familiar, implemente regras que permitam uma divisão do espaço, do tempo e dos equipamentos, em particular os horários de utilização;



- Se sentir queixas, sintomas ou desconforto para além do habitual, independentemente da sua localização corporal, informe o Serviço de Saúde Ocupacional (ou de Saúde e Segurança do Trabalho) da sua empresa (*email* ou telefone) e peça para falar com o seu médico do trabalho (exame ocasional por *videoconsulta*);
- Nas pausas programadas faça exercício físico e mobilize as principais articulações do corpo, com destaque para a coluna e membros superiores. O simples “espreguiçar” já ajuda muito;
- As exigências visuais também devem merecer atenção. Relativamente à iluminação, tente que a iluminância do local onde se encontra seja, no mínimo, de 500 lux. Por exemplo, se utilizar lâmpadas LED, garanta que têm o equivalente a 80 watts ou mais e aproveite para, de vez em quando, olhar para o infinito (mais de 5m) e em várias direções já que os músculos da acomodação à visão de perto são muito solicitados com o trabalho com écrans de visualização.

3. Orientações para as situações de teletrabalho mais frequentes e aquelas em que, globalmente, se identificam maiores problemas.

Destacam-se os elementos que podem originar alterações do estado de saúde dos trabalhadores, como por exemplo, incómodo, dor, fadiga física e/ou mental e as conseqüentes doenças relacionadas com o trabalho.

A. Organização do trabalho:

Horários e pausas – a hora de início e de final do trabalho devem ser definidas e cumpridas; de igual forma as pausas devem ser previstas, assim como o período destinado às refeições.



B. Ambiente de trabalho:

- a. **Iluminação** – a iluminância mínima de trabalho ao computador deve situar-se próxima dos 500 lux. Por exemplo, uma sala de 15m² deve ter cerca pelo menos iluminação com lâmpada(s) led com o equivalente a 80 watts.
- b. **Temperatura** – a temperatura mínima para que exista conforto no local de trabalho é de 20°C e a máxima de 24°C.
- c. **Ruído** – o nível de ruído máximo que se pode aceitar numa sala onde se está em teletrabalho situa-se próximo dos 65 dBA, isto é, o ruído produzido por pessoas a conversar normalmente.

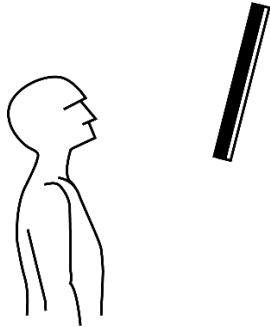
C. Espaço de para o teletrabalho:

O espaço de trabalho na divisão deve permitir a aproximação e a saída do trabalhador e o plano de trabalho deve ter um espaço livre mínimo de 2 m² e deve possibilitar o acesso fácil a documentos ou outros elementos de consulta.



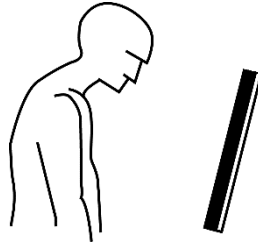
D. Mobiliário e equipamentos informáticos

a. Monitor



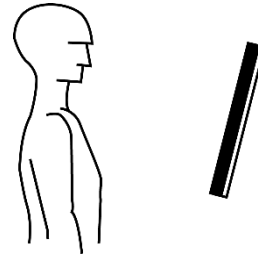
Muito alto

(olhar para cima é
desaconselhado)



Muito baixo

(fletir o pescoço é
desaconselhado)



Posição adequada

(o topo do monitor deve
estar à altura dos olhos)

b. Trabalho numa mesa com o computador portátil



Demasiado baixo

(o tronco fica em flexão acentuada
e pode originar dores no pescoço)



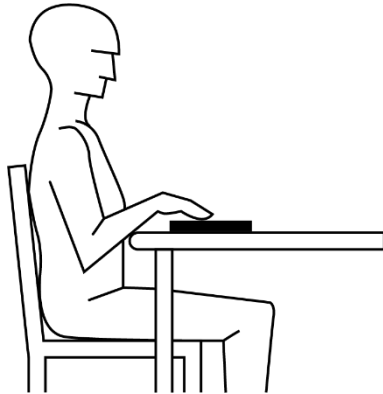
Aceitável

(a elevação do portátil permite
que o tronco fique na vertical)



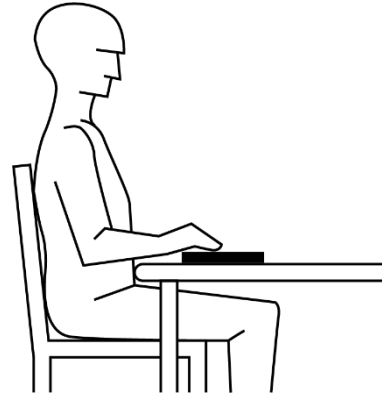
Deve-se utilizar teclado e rato externos à altura do cotovelo, bem como elevar o computador portátil (com apoio), até que o écran esteja perto da altura dos olhos.

c. Teclado



Teclado demasiado alto

(se a mesa for alta há apoio do antebraço e flexão das mãos que podem originar dores)



Teclado à altura do cotovelo

(o antebraço deve estar ao nível da mesa; sugere-se utilização de cadeira com apoio de braços)

d. Utilização do rato



Tente manter o alinhamento entre o antebraço e a mão quando segura o rato, garantindo que a altura de utilização do rato é a igual à altura do cotovelo (se a altura de trabalho com o rato estiver acima da altura do cotovelo há risco de aparecerem dores no ombro ou no punho).

Se possível utilize rato vertical, evitando a rotação interna da mão com o rato tradicional.;



Não se aconselha a utilização do *mousepad* do computador portátil em teletrabalho.

Em síntese, as sugestões e recomendações referidas constituem aspetos que, qualquer que seja a situação concreta de teletrabalho, deverão nortear a organização do trabalho em casa. Não são, no entanto, uma espécie de “gazua” de Saúde Ocupacional que resolva todos os aspetos potencialmente existentes em cada uma das situações concretas de trabalho em casa e devem, conseqüentemente, constituir uma referência a ter em conta no “desenho” de cada situação de trabalho concreta.

Apesar dessas limitações, oxalá sejam úteis.

António Sousa Uva e Florentino Serranheira
Ilustrações de Ermelinda Sousa e Leonor Serranheira

Departamento de Saúde Ocupacional e Ambiental (ENSP/UNL)
Lisboa, 25 de abril de 2020