

**A ERGONOMIA DO TELETRABALHO COMO FERRAMENTA PARA O
TRABALHO DESCENTE E CRESCIMENTO ECONÔMICO
ODS (8)**

Carolina Waki (Universidade de Taubaté)
Miroslava Hamzagic (Universidade de Taubaté)

Resumo

O crescimento do home office como modelo de organização laboral trouxe benefícios em termos de flexibilidade, redução de deslocamentos e possibilidade de maior conciliação entre vida profissional e pessoal. Entretanto, essa modalidade apresenta desafios ergonômicos que impactam diretamente as condições de trabalho e a produtividade, devendo ser analisados sob três dimensões: física, cognitiva e organizacional. No aspecto físico, destacam-se inadequações dos postos de trabalho domésticos, muitas vezes improvisados, que resultam em posturas inadequadas, aumento de distúrbios osteomusculares e fadiga corporal. A ausência de mobiliário ergonômico e de equipamentos ajustáveis acentua os riscos à saúde física e compromete o desempenho a longo prazo. Já no aspecto cognitivo, a sobrecarga mental é evidenciada por multitarefas, constante interação com tecnologias digitais e ausência de fronteiras claras entre vida pessoal e laboral. Tais condições ampliam a probabilidade de fadiga mental, estresse crônico e *Burnout*, interferindo na capacidade de concentração, na memória de trabalho e na eficiência cognitiva. Por fim, no aspecto organizacional, destacam-se fatores como a intensificação do trabalho, pressões por alta performance, dificuldades de gestão do tempo e ausência de políticas institucionais que garantam pausas, suporte social e equilíbrio entre demandas profissionais e pessoais. Esses elementos fragilizam a percepção de trabalho decente e impactam diretamente o bem-estar global do trabalhador. Assim, a análise integrada desses fatores demonstra que a ergonomia aplicada ao home office contribui significativamente para o ODS 8 – Trabalho Decente e Crescimento Econômico, ao promover condições de emprego saudáveis, seguras e produtivas. Políticas e práticas organizacionais que incorporem princípios ergonômicos em sua gestão fortalecem



não apenas a saúde física e mental dos trabalhadores, mas também a sustentabilidade econômica e social das organizações.

Palavras-chave: Ergonomia do *home office*; trabalho descente; aspectos físicos; aspectos cognitivos; aspectos organizacionais.

Introdução

O teletrabalho consolidou-se como uma modalidade laboral predominante após a pandemia da COVID-19, transformando não apenas a organização das atividades profissionais, mas também as condições de saúde e bem-estar dos trabalhadores. Embora essa modalidade apresente benefícios, como maior flexibilidade de horários e a possibilidade de conciliação entre vida pessoal e profissional, também evidenciou e ampliou desigualdades preexistentes, sobretudo no que se refere às condições ergonômicas (WANG et al., 2021; ILO, 2020).

A ergonomia, enquanto campo de conhecimento voltado à adaptação do trabalho às características humanas, assume papel estratégico no contexto do teletrabalho. A ausência de postos de trabalho adequados no ambiente doméstico, a falta de orientações ergonômicas institucionais e a sobreposição de tarefas domésticas e profissionais têm impacto direto sobre a saúde física e mental dos trabalhadores, com manifestações que variam desde distúrbios musculoesqueléticos até a sobrecarga cognitiva. Tais fatores, entretanto, não se distribuem de forma homogênea na população, refletindo desigualdades sociais, econômicas e de gênero (OAKMAN et al., 2020; KOSSEK; LEE, 2011).

Nesse cenário, a Agenda 2030 da Organização das Nações Unidas (ONU) destaca, entre os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS), o ODS 8 – Trabalho decente e crescimento econômico, que visa promover políticas que garantam oportunidades de emprego produtivo, condições de trabalho justas, seguras, além de estimular o crescimento econômico sustentável e a melhoria da produtividade. Além disso, a ausência de condições ergonômicas adequadas no teletrabalho pode ocasionar acidentes e doenças ocupacionais (UNITED NATIONS, 2015). Dessa forma, a análise da ergonomia aplicada ao teletrabalho não deve



restringir-se à prevenção de agravos, mas compreender-se como estratégia de promoção de ambientes de trabalho seguros, saudáveis e produtivos

As transformações nas formas de organização do trabalho, intensificadas pela pandemia de COVID-19, impulsionaram a adoção do teletrabalho em diversos setores. Esse modelo trouxe benefícios, como flexibilidade de jornada e redução de deslocamentos, mas também evidenciou novas formas de desigualdade social e laboral, sobretudo quando analisado sob a perspectiva da ergonomia. A adequação ergonômica do ambiente doméstico de trabalho depende de fatores socioeconômicos, incluindo renda, gênero, acesso a equipamentos adequados e suporte organizacional, o que reforça disparidades já existentes no mercado de trabalho (OECD, 2021).

No contexto do trabalho remoto, o home office emergiu como uma prática laboral crescente, impulsionada por avanços tecnológicos e pela demanda por maior flexibilidade organizacional. No entanto, a execução de atividades profissionais em ambientes domésticos apresenta desafios ergonômicos significativos que envolvem dimensões físicas, cognitivas e organizacionais. Os aspectos físicos incluem a adequação de mobiliário, iluminação, posturas e equipamentos, essenciais para prevenir desconfortos musculoesqueléticos e problemas relacionados à postura. Os aspectos cognitivos referem-se à sobrecarga mental decorrente de multitarefas, alta demanda de atenção, complexidade das decisões e pressão temporal, fatores que podem ocasionar fadiga cognitiva, estresse ocupacional e *Burnout*. Já os aspectos organizacionais englobam a gestão de tempo, clareza de funções, comunicação com colegas e supervisores, suporte institucional e equilíbrio entre demandas profissionais e pessoais, elementos determinantes para a produtividade e o bem-estar do trabalhador (DUL, 2012; CARDOSO; GONTIJO, 2012; GALVÃO et al., 2020; BRITO; SILVA, 2022).

A implementação de práticas ergonômicas integradas no home office contribui para a distribuição equilibrada da carga de trabalho, redução de riscos físicos e mentais e melhoria do desempenho profissional. Dessa forma, a ergonomia do home office está diretamente alinhada ao ODS 8 – Trabalho Decente e Crescimento Econômico, pois ambientes laborais saudáveis e adequadamente estruturados promovem condições de emprego produtivo, seguro e sustentável, favorecendo tanto



a saúde ocupacional quanto a eficiência organizacional. Assim, políticas e práticas organizacionais que incorporem princípios ergonômicos fortalecem o desenvolvimento de trabalhadores mais saudáveis e motivados, ao mesmo tempo em que sustentam o crescimento econômico e a competitividade das organizações (DUL, 2012; CARDOSO; GONTIJO, 2012; ILO, 2020; WEST et al., 2016).

Assim, o presente estudo tem como objetivo analisar as interfaces entre ergonomia no teletrabalho e os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável, com foco no ODS 8 – Trabalho decente e crescimento econômico, a fim de discutir a ergonomia como ferramenta essencial para a promoção da justiça social, saúde e condições laborais dignas no contexto contemporâneo.

Revisão da literatura

2.1 Teletrabalho

Teletrabalho é aquele realizado remotamente às instalações do escritório central, ou do local de produção, sendo o contato do trabalhador com os demais colegas, mantido por meio de tecnologias de comunicação. O uso dessas tecnologias é o que o diferencia do conceito de trabalho à distância. Assim, o teletrabalho pode ser definido o trabalho que poderia ser realizado dentro das instalações do empregador, contudo é realizado regularmente fora dessas instalações, dentro de um contexto de contrato de trabalho. Sendo o teletrabalho realizado no ambiente residencial, chamado de home-office. (GODOY, 2019)

Segundo Gajendran e Harrison (2007), o teletrabalho envolve “*a extensão da organização para além de suas fronteiras físicas, em que os trabalhadores desempenham suas funções distantes do local central de trabalho, mantendo a comunicação e o controle por meio das tecnologias da informação e comunicação (TICs).*”

A Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), no artigo 75-B, define:

“*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, CLT, art. 75-B, com redação dada pela Lei nº 13.467/2017 e atualizações da MP nº 1.108/2022).

Autores como Barros e Silva (2020) e Eurofound (2020) destacam que o teletrabalho exige uma reorganização ergonômica, tanto física quanto cognitiva, para evitar o aumento de doenças ocupacionais.

No Brasil, a Lei 12.551, de 2011, determinou que não haja distinção entre o trabalho realizado no estabelecimento do empregador, o efetuado na residência do trabalhador e o exercido à distância, desde que exista uma relação de trabalho. Além disso, a Lei 13.467, de 2017, prevê a orientação dos trabalhadores quanto à prevenção de acidentes e doenças decorrentes do trabalho, contudo, não dispõe quanto as formas de avaliação e controle de tais recomendações. A mesma lei, ainda inclui os teletrabalhadores no artigo 62 da CLT, que dispõe quanto aos trabalhadores que não estão sujeitos a controle de jornada, o que acaba por afastar desses trabalhadores o direito a horas extras, repercutindo ainda em outras verbas de natureza trabalhista. (GODOY, 2019)

2.2 Ergonomia do Teletrabalho

Segundo o Ministério da Saúde, as Lesões por Esforços Repetitivos (LER) e os Distúrbios Osteomusculares Relacionados ao Trabalho (DORT) são as doenças que mais afetam os trabalhadores brasileiros. Ainda segundo o estudo, entre os anos de 2007 e 2016, 67.599 casos de LER/DORT foram registrados, representando um aumento de 184% no número de casos, que passaram de 3.212 casos, em 2007, para 9.122 em 2016. (BRASIL, 2019).

De acordo com a Secretaria Especial de Previdência e Trabalho, somente em 2019, cerca de 39 mil trabalhadores foram afastados do trabalho por este tipo de lesão. (FUNDACENTRO, 2020). O Ministério Público do Trabalho (MPT) afirma que, no Brasil, os gastos previdenciários, desde 2012, já ultrapassam os R\$ 100 bilhões somente com despesas acidentárias, sendo LER/DORT as doenças que mais acometem os trabalhadores brasileiros.

2.2.3 Aspectos Físicos do Teletrabalho



Uma das atividades que, frequentemente, está relacionada aos relatos de distúrbios músculo esqueléticos relacionados ao trabalho é a realizada na postura sentada frente ao computador. Isto porque a manutenção dessa postura por um longo período, prejudica os músculos e as articulações, impondo cargas estáticas, limitando a irrigação sanguínea nos segmentos e levando a sobrecargas musculares e aparecimento de dores. (Hreczuck e Ulbricht, 2011)

Observou-se que, em atividades que fazem uso regular de computadores, por longos períodos, o trabalhador passa horas sentado, com a atenção fixa no monitor e as mãos sobre o teclado, realizando movimentos altamente repetitivos. (LIDA, 2005)

Durante o uso do teclado, os punhos formam um ângulo de 30 a 40 graus com o antebraço, que fica voltado para dentro. Essa posição forçada, provoca um desvio ulnar, resultando em desconforto físico, dores nos braços, ombros e pescoço e, em alguns casos, inflamações nos tendões. Muitas vezes, na tentativa de aliviar esse desconforto, os trabalhadores movem os cotovelos para cima e para fora, revertendo em posturas que aumentam ainda mais, a incidência de dores musculares e fadigas. (LIDA, 2005)

Por muito tempo, a recomendação era, que indivíduos que trabalhassem com digitação, se posicionassem de forma ereta, com pernas, coxas e tronco obedecendo um ângulo de 90°. Porém, pesquisadores da área alegam que essa recomendação não se justifica (Gradjean et al., 1986). A análise das condições reais de realização dessa atividade, constatou que apenas uma pequena parcela dos trabalhadores assume a postura ereta.

Além disso, os trabalhadores frequentemente mudam de posição, inclinando e retornando o tronco a posição inicial, tornando importante que o posto de trabalho permita essas movimentações. Porém, em geral, as cadeiras tradicionais possuem encostos muito pequenos, o que não permite a adoção de uma postura mais relaxada, onde o peso das costas pode ser transferido para o encosto (LIDA, 2005).

A inobservância quanto a correta adaptação ergonômica desses postos de teletrabalho ao indivíduo, além de sintomas bastantes incômodos, pode gerar consequências mais graves. Este cenário leva ao surgimento de fadiga visual, dores musculares do pescoço e ombros e dores nos tendões dos dedos, que podem se



transformar em distúrbios osteomusculares relacionados ao trabalho (DORT). Não são raros os relatos de dores musculares entre os trabalhadores que executam suas atividades exclusivamente através do computador. Essas dores, em geral, se concentram nas costas, ombros, pescoço e, em menor grau, nos braços e pernas. (LIDA, 2005).

De acordo com Lida (2005), estudos realizados a partir da análise de dores musculares relacionadas as características do posto de trabalho, apontaram como principais causas de desconforto:

- Altura inadequada do teclado, em relação ao piso e/ou a mesa;
- Falta de apoios adequados para os antebraços e punhos;
- Ângulo de inclinação da cabeça;
- Falta de espaço para as pernas; e
- Posicionamento inadequado do teclado, provocando um desvio lateral da mão superior a 20° em relação ao antebraço.

Um estudo realizado por Grandjean (1986), apresentou o resultado de diversas pesquisas quanto a postura de indivíduos que trabalham com o movimento de digitação frequente, e constatou que de 30 a 40% desses, relataram dores no pescoço, ombros e braços.

As atividades que fazem uso constante do computador, além de serem bastante influenciadas pelas características físicas do posto de trabalho, também envolve as questões relativas à organização do trabalho e questões de razão cognitivas. As frequentes exigências organizacionais, emocionais e cognitivas podem gerar fadiga mental, se tornando uma sobrecarga (Hreczuck e Ulbricht, 2011).

Assim, o posto de trabalho deve ser dimensionado de forma a proporcionar a adoção de uma postura adequada a maioria de seus usuários. Para tanto, é necessário a observação de diversos fatores, como a postura adequada do corpo, a movimentação corporal, os alcances necessários, medidas antropométricas dos usuários, a iluminação, ventilação, e interação com o ambiente externo (LIDA, 2005).

Embora a posição sentada apresente vantagens sobre a em pé, deve-se evitar um período muito longo nessa posição. As atividades que envolvem o uso de computadores, exigem o acompanhamento visual, assim o tronco e a cabeça ficam



inclinados para frente, tensionando o pescoço e as costas, causando dores (DUL, 2012).

Segundo Lida (2005), os ajustes realizados nos postos de trabalho buscam proporcionar uma postura flexível. Dessa forma, os postos de trabalho devem permitir:

- Mobilidade. Deve haver, embaixo da mesa, espaço suficiente para movimentação das pernas, facilitando alterações de posturais.
- Ajustes dimensionais que permitam adaptações as diferenças antropométricas e as preferências individuais.

Tais ajustes devem advir de mecanismos de simples compreensão e manuseio. Entre os diversos possíveis ajustes em um posto de trabalho com computadores, os mais relevantes, são a altura do assento e a altura do teclado (LIDA, 2005).

Por vezes, acessórios podem ser utilizados para uma melhor adaptação a diferenças antropométricas, como os apoios de pés. A superfície do apoio deve permitir alteração na inclinação, de forma facilitar a mudança de posturas durante a jornada de trabalho, contribuindo para redução da fadiga devida à postura (DUL, 2012).

2.2.3.1 Assento.

As cadeiras, para uso em posto de trabalho com computadores, devem possuir encosto com inclinação regulável entre 90° e 120°. Além disso, é desejável que a cadeira conte com altura regulável do assento, bordas do assento arredondadas, pouco estofamento, eixo giratório, amortecimento vertical e cinco pés com rodas. (LIDA, 2005)

Existem no mercado, diversas cadeiras que permitem o ajuste quanto à altura do assento e da posição do encosto. Elas devem apresentar as seguintes características:

- Altura do assento adequada a altura poplíteia, sem esmagamento da parte inferior da coxa, e pés apoiados no chão. Quando não for possível os pés apoiarem no chão, deve-se utilizar o apoio para os pés apresentado, anteriormente, na figura 3.
- Deve ser possível o ajuste do assento deve ser feito através de movimentos contínuos e suaves.



- O encosto da cadeira deve possuir uma curvatura que acomode as costas e proporcione o apoio da região lombar, com uma altura entre 40 e 50 cm, acima do assento.

- A parte inferior do assento deve ser convexa, ou possuir um vão livre regulável entre o assento e o encosto, de 10 a 20 cm.

- É desejável que a cadeira seja giratória, o que reduz a necessidade de torção do tronco e permite uma maior alternância de postura (DUL, 2012).

A cadeira recomendada para o trabalho com computador possui assento e encosto reguláveis, possuindo uma altura de encosto que proporciona o suporte dos ombros e da região lombar. A cadeira possui ainda, braços curtos reguláveis e rodinhas nos pés, que permitem uma maior movimentação (DUL, 2012).

2.2.3.2 Mesa de Trabalho

A escolha do assento ideal não é o suficiente para garantir uma adaptação completa do indivíduo ao posto de trabalho. A posição das mãos, e do ponto focal dos olhos, possui uma forte influência sobre a postura da cabeça, tronco e braços (DUL, 2012).

A posição das mãos e a altura do foco visual variam de acordo com a tarefa a ser executada, com as medidas antropométricas e com as preferências individuais. No trabalho com computadores, as mãos e o foco visual, não estão na superfície da mesa. Devido ao teclado, a superfície de trabalho encontra-se cerca de 3cm acima da superfície da mesa (DUL, 2012).

Dessa forma, para esse tipo de trabalho, as distâncias verticais entre o assento e a mesa, devem ser ajustadas de forma individual. A altura do assento deve ser ajustada levando-se em conta a altura poplíteia, devendo os pés apoiar-se no chão. A mesa de trabalho deve permitir que o antebraço trabalhe paralelo a superfície da mesa, o que corresponde à altura do cotovelo do trabalhador quando este se encontra sentado. Caso a altura da mesa não seja regulável, deve-se proceder o ajuste do assento com relação a mesa, e providenciar o apoio para os pés para compensar a altura (DUL, 2012).



As pernas devem ficar posicionadas em um espaço sob a superfície de trabalho, evitando a inclinação do corpo para frente. A espessura da mesa de trabalho, deve ser a menor possível, o que proporciona mais espaço para movimentação das pernas, permitindo maiores mudanças posturais (DUL, 2012).

2.2.3.3 Visualização do Monitor.

A apresentação de texto em monitores pode ser feita de duas maneiras, basicamente. Uma com caracteres claros sobre um fundo escuro e outra com caracteres escuros sobre um fundo claro. Há uma tendência de preferência por essa última maneira, já que ela reduz o contraste visual com outros objetos próximos. Além disso, os caracteres claros sobre um fundo escuro, criam um brilho relativo. Situação onde áreas mais brilhantes tendem a diminuir a sensibilidade da retina, enquanto as partes escuras aumentam essa sensibilidade. O que provoca uma redução da acuidade visual aos contrastes, diminuindo a capacidade visual (LIDA, 2005).

2.2.3.4 Iluminação do Posto de Trabalho.

A intensidade luminosa recomendada para atividades normais de escritório são de 500 a 700 lux. Sendo suficiente para as tarefas com bom contraste, como leitura de letras pretas sobre o fundo claro, o nível de 200 lux. Essa intensidade luminosa deve ser aumentada caso essa atividade exija grande concentração ou quando o contraste diminui. Além disso, pessoas com mais idade exigem um nível maior de iluminação para realizar a mesma atividade (DUL, 2012).

Grandjean (1986) recomenda, que o nível geral de iluminação dos postos de trabalho com computadores seja de 300 lux, para trabalho com documentos que apresentem boa legibilidade, ou 500 lux quando essa legibilidade for mais reduzida.

O ofuscamento, causado pelas grandes diferenças de brilho presentes no campo visual, ou reflexos na superfície de vidro no monitor, podem ser reduzidos, utilizando-se fontes de luz difusa ou indireta. Isso pode ser obtido através da anulação de superfícies refletoras e instalação de luminárias, fazendo com que a luz incidente sobre posto de trabalho tenha ângulos menores que 45° em relação à vertical. Deve-



se analisar também, a necessidade de modificação da posição da tela em relação às fontes de brilho, como as janelas e luminárias (LIDA, 2005).

2.2.3.5 Ginástica Laboral.

A Ginástica Laboral consiste na realização de exercícios de alongamento, direcionados as regiões musculares mais sobrecarregadas durante a jornada de trabalho, que tem por objetivo a prevenção das DORTs. Essa atividade não deve ser a única ação voltada a prevenção das doenças ocupacionais, mas uma parte integrante de um plano global de saúde da empresa (Hreczuck e Ulbricht, 2011).

Geralmente baseada em alongamento, a ginástica laboral pode ser realizada no início, durante e ao final da jornada de trabalho. As atividades realizadas no início do expediente são denominadas de aquecimento, e tem por objetivo preparar os grupos musculares que serão mais exigidos durante o trabalho. Já as atividades realizadas durante a jornada de trabalho, são chamadas de atividade de pausa, ou compensatórias, e tem o intuito de aliviar tensões, compensando os esforços repetitivos, estruturas sobrecarregadas e posturas muito solicitadas. Por fim, a atividade executada ao final do expediente, chamada de relaxamento, busca proporcionar o relaxamento muscular e mental do trabalhador (Hreczuck e Ulbricht, 2011).

A implantação de algumas melhorias das condições laborais, como a adoção de ginástica laboral, não deve ser vista apenas como uma maneira de melhorar o bem-estar do trabalhador, mas como um meio de aumentar a produtividade (OLIVEIRA, 2008).

2.2.4 Aspectos Cognitivos do Teletrabalho

A ergonomia cognitiva trata da relação entre as capacidades mentais do trabalhador e as exigências das tarefas, envolvendo processos de atenção, memória, tomada de decisão, percepção e carga mental (CARDOSO; GONTIJO, 2012). No teletrabalho, essas demandas são amplificadas pela ausência de fronteiras claras entre vida profissional e pessoal, pela intensificação do uso de tecnologias digitais e pela necessidade de autogerenciamento do tempo e das atividades.



Segundo Galvão et al. (2020), a sobrecarga mental está entre os principais riscos do trabalho remoto, podendo levar a fadiga cognitiva, estresse e *burnout* quando não são implementadas medidas adequadas de organização do trabalho. Essa condição é reforçada pelos achados de Maslach e Leiter (2017), que relacionam a alta demanda cognitiva e a baixa percepção de controle como fatores determinantes para o esgotamento profissional.

Além disso, estudos como os de Moreno et al. (2011) destacam que intervenções ergonômicas cognitivas – como pausas programadas, gestão do tempo, controle da sobrecarga de informação e delimitação de fronteiras entre casa e trabalho – são fundamentais para preservar o bem-estar psicológico no home office.

Assim, a ergonomia cognitiva no teletrabalho deve ser compreendida como um pilar estratégico de promoção da saúde ocupacional, alinhada aos princípios de trabalho decente do ODS 8, ao assegurar que a organização do trabalho remoto não apenas maximize a produtividade, mas também reduza riscos de adoecimento psíquico.

2.2.5 Aspectos Organizacionais do Teletrabalho

A psicodinâmica do trabalho, originada na França nos anos 1980 com os estudos de Christophe Dejours, analisa as relações entre saúde mental e organização laboral, destacando como fatores políticos, sociais e econômicos influenciam o trabalho como espaço de prazer ou sofrimento (DEJOURS, 1994; BRITO, 2024). Essa abordagem fundamenta-se na busca por autorrealização, na discrepância entre trabalho prescrito e real e na necessidade de reconhecimento coletivo (BRITO, 2024; HAN, 2019). O trabalho, nesse sentido, pode ser tanto promotor de saúde quanto gerador de adoecimento psíquico, dependendo de sua organização (DEJOURS, 2012).

No teletrabalho, tais aspectos tornam-se ainda mais evidentes, sobretudo pela sobrecarga laboral decorrente da ausência de controle da jornada e da fusão entre espaços domésticos e profissionais, intensificada durante a pandemia. Essa realidade contraria os direitos constitucionais relativos à duração da jornada, produzindo efeitos como ansiedade, estresse, distúrbios nos ciclos sociais e biológicos e



enfraquecimento das relações familiares (BRITO, 2024). A autonomia no teletrabalho, embora aparente, resulta em autogerenciamento exaustivo e maior exposição a pressões organizacionais.

Adicionalmente, a modalidade remota enfraquece as defesas coletivas e as formas de mobilização sindical, levando os trabalhadores a recorrer majoritariamente a estratégias individuais de enfrentamento, muitas vezes insuficientes para evitar agravos à saúde mental (BRITO, 2024). Dejours (2008) ressalta que a organização do trabalho deve criar condições de cooperação e confiança para transformar o sofrimento em experiências produtivas e saudáveis, apontando a necessidade de políticas que conciliem saúde psíquica e produtividade no contexto do teletrabalho.

2.3 Trabalho decente, ergonomia e ODS 8

O ODS 8 – Trabalho Decente e Crescimento Econômico estabelece que a promoção de condições de trabalho seguras e dignas é requisito fundamental para o desenvolvimento sustentável. O teletrabalho, quando estruturado sem suporte ergonômico adequado, pode gerar sobrecarga, intensificação laboral e redução da motivação, configurando riscos à saúde e à produtividade de longo prazo (DIAS; RIGOTTO; AUGUSTO, 2011).

Por outro lado, quando aliado à ergonomia, o teletrabalho pode favorecer a qualidade de vida e a produtividade sustentável, equilibrando flexibilidade com segurança e justiça social. Assim, a implementação de programas de ergonomia aplicada ao teletrabalho deve ser entendida não apenas como ação de saúde ocupacional, mas como parte da agenda global para o trabalho decente (ILO, 2020; UNITED NATIONS, 2015).

Método

O presente estudo caracteriza-se como uma pesquisa de natureza qualitativa, com delineamento bibliográfico e exploratório, fundamentada na análise crítica da literatura científica nacional e internacional que aborda a relação entre ergonomia no teletrabalho, trabalho decente e os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS), com ênfase no ODS 8 – Trabalho Decente e Crescimento Econômico.



Segundo Gil (2019), a pesquisa bibliográfica consiste no levantamento, seleção e análise de contribuições teóricas já publicadas, permitindo a construção de uma síntese crítica sobre determinado tema. Do mesmo modo, Lakatos e Marconi (2017) destacam que tal abordagem possibilita compreender e relacionar diferentes perspectivas teóricas, subsidiando a análise científica sem a necessidade de coleta de dados empíricos.

O procedimento metodológico seguiu três etapas principais:

Levantamento bibliográfico: foram consultadas bases de dados acadêmicas, como Scielo, PubMed, Web of Science e Google Scholar, utilizando descritores em português e inglês, tais como: “ergonomia”, “teletrabalho”, “home office”, “ODS 8”, “saúde ocupacional” e “trabalho decente”.

Crítérios de seleção: priorizaram-se artigos em periódicos revisados por pares, além de documentos de organismos internacionais, como Organização Internacional do Trabalho (OIT) e Organização das Nações Unidas (ONU). Foram excluídos textos de opinião, publicações sem revisão científica e materiais duplicados.

Análise e síntese crítica: o material selecionado foi organizado em categorias temáticas, relacionando ergonomia e teletrabalho ao ODS 8 (Trabalho Decente e Crescimento Econômico). A análise buscou identificar convergências, lacunas e contribuições relevantes para a discussão científica e para a formulação de políticas públicas.

Assim, a metodologia adotada permitiu a integração de diferentes perspectivas teóricas, visando compreender como a ergonomia no teletrabalho pode atuar como ferramenta estratégica para contribuir para a saúde dos trabalhadores e consolidar o trabalho decente no contexto da Agenda 2030.

Resultados e discussão

Os resultados da revisão bibliográfica evidenciam que o teletrabalho, embora amplamente difundido como alternativa viável e moderna, expõe fragilidades significativas quando analisado sob a ótica ergonômica. A análise da literatura revelou que a ergonomia do home office apresenta impactos significativos em múltiplas dimensões do trabalho, abrangendo aspectos físicos, cognitivos e organizacionais.



Do ponto de vista ergonômico-físico, estudos apontam aumento de queixas musculoesqueléticas relacionadas ao uso prolongado de notebooks, ausência de mobiliário adequado e longos períodos em posturas estáticas (SILVA; SOUZA, 2022). Assim, os estudos indicam que a ausência de mobiliário adequado, iluminação deficiente e posturas prolongadas inadequadas estão diretamente associadas ao aumento de desconfortos musculoesqueléticos e fadiga corporal, evidenciando a necessidade de adaptações ergonômicas específicas para ambientes domésticos (CARDOSO; GONTIJO, 2012).

Tais condições comprometem a saúde do trabalhador e podem reduzir a produtividade, reforçando a importância de políticas organizacionais que promovam condições físicas seguras mesmo fora do ambiente corporativo.

No campo da ergonomia cognitiva, o teletrabalho tem gerado sobrecarga mental devido à intensificação da jornada, à multiplicidade de tarefas e à ausência de fronteiras claras entre vida pessoal e profissional (MOREIRA; FERREIRA, 2021). Tal cenário impacta de forma mais acentuada trabalhadores que conciliam responsabilidades domésticas e laborais, em especial mulheres, evidenciando desigualdades de gênero que dificultam o acesso equitativo ao bem-estar e à produtividade no trabalho remoto.

Dessa forma, a literatura aponta que a sobrecarga mental, caracterizada por multitarefas, alta demanda de atenção e pressão temporal, contribui para fadiga cognitiva, estresse ocupacional e *Burnout* (MATSUZAKI et al., 2021). Esses resultados sugerem que o home office, quando não estruturado adequadamente, pode aumentar os riscos de comprometimento psicológico, afetando não apenas o bem-estar do trabalhador, mas também sua eficiência e desempenho. Estratégias preventivas, como planejamento da carga de trabalho, pausas programadas e definição clara de tarefas, mostraram-se eficazes na mitigação desses riscos (LIMA; DOLABELA, 2021).

Sob a ótica organizacional, a ausência de suporte técnico, de políticas formais de pausas e de programas de treinamento em ergonomia agrava os riscos ocupacionais. Empresas que não dispõem de políticas inclusivas tendem a transferir a responsabilidade pela adaptação do posto de trabalho ao empregado, aprofundando



desigualdades entre os que têm e os que não têm condições financeiras e estruturais de realizar tais ajustes (ILO, 2020).

Outrossim, a clareza de funções, suporte institucional, comunicação efetiva e gestão equilibrada do tempo emergem como fatores críticos para a promoção de trabalho decente e produtivo. A implementação de práticas ergonômicas integradas permite não apenas reduzir riscos físicos e cognitivos, mas também fortalecer a produtividade, o engajamento e a satisfação profissional, em consonância com o ODS 8 – Trabalho Decente e Crescimento Econômico (ILO, 2020; WEST et al., 2016).

Portanto, os achados reforçam que a ergonomia do home office não se limita à prevenção de doenças ocupacionais, mas atua como estratégia essencial para promover condições laborais seguras, produtivas e sustentáveis. A integração de aspectos físicos, cognitivos e organizacionais permite construir ambientes de trabalho mais saudáveis, contribuindo para o desenvolvimento econômico e social das organizações e seus colaboradores.

No Brasil, conforme Santana, et al., (2020), a Reforma Trabalhista acabou por enfraquecer as relações de trabalho, deixando os trabalhadores mais expostos a riscos relacionados ao ambiente de trabalho. Isso também aumenta a chance de problemas de saúde, indo na direção oposta à ideia de prevenir doenças e proteger a saúde dos trabalhadores (LIMA, 2025).

Considerações Finais

A análise realizada evidencia que o teletrabalho, embora represente uma alternativa moderna e flexível de organização laboral, apresenta riscos ergonômicos significativos quando não acompanhado de políticas adequadas de prevenção. Os fatores físicos, como mobiliário inadequado, falta de espaço para as pernas e posicionamento incorreto da tela e do teclado, associam-se diretamente a distúrbios musculoesqueléticos e desconforto visual.

Do ponto de vista cognitivo, a sobrecarga mental, a pressão por desempenho e a ausência de limites claros entre vida pessoal e profissional favorecem o surgimento de estresse, fadiga mental e *Burnout*. No âmbito organizacional, destacam-se a intensificação do trabalho, a perda de mecanismos coletivos de defesa e a



necessidade de autogerenciamento, que frequentemente agravam a vulnerabilidade do trabalhador.

Assim, a ausência de mobiliário adequado, a sobrecarga cognitiva, a dificuldade de conciliação entre atividades laborais e domésticas, além da falta de suporte organizacional, revelam-se fatores críticos que impactam a saúde, a motivação e a produtividade

A ergonomia aplicada ao home office, portanto, deve ser compreendida em sua integralidade, contemplando aspectos físicos, cognitivos e organizacionais, de modo a oferecer subsídios para práticas de gestão que promovam condições de trabalho seguras e saudáveis. Ao alinhar-se ao ODS 8 – Trabalho decente e crescimento econômico, a implementação de medidas ergonômicas no teletrabalho reforça não apenas a saúde e o bem-estar dos trabalhadores, mas também a sustentabilidade social e produtiva das organizações.

Dessa forma, recomenda-se que políticas públicas, regulamentações trabalhistas e ações organizacionais sejam desenvolvidas e aplicadas para assegurar ambientes de teletrabalho inclusivos, equilibrados e capazes de prevenir riscos ocupacionais, promovendo, em última instância, a valorização do trabalho humano como motor de desenvolvimento sustentável.

Referências

ASSOCIAÇÃO BRASILEIRA DE NORMAS TÉCNICAS. NBR 10520:2023 – Informação e documentação – Citações em documentos – Apresentação. Rio de Janeiro: ABNT, 2023.

ASSOCIAÇÃO BRASILEIRA DE NORMAS TÉCNICAS. NBR 6022:2018 Informação e documentação. Artigo em periódicos científicos publicados. Apresentação. Rio de Janeiro: ABNT, 2018.

ASSOCIAÇÃO BRASILEIRA DE NORMAS TÉCNICAS. NBR 6023:2018 – Informação e documentação – Referências – Elaboração. Rio de Janeiro: ABNT, 2018.

Barros, A. L., & Silva, M. C. (2020). Teletrabalho e ergonomia: impactos na saúde e desempenho dos trabalhadores. *Revista Brasileira de Saúde Ocupacional*, 45(3), 1-12.



BRASIL. Ministério da Saúde. Lesões por esforços repetitivos (LER) e distúrbios osteomusculares relacionados ao trabalho (DORT): boletim epidemiológico 2019. Brasília: Ministério da Saúde, 2019. Disponível em: <https://www.gov.br/saude/pt-br/assuntos/saude-do-trabalhador/publicacoes>. Acesso em: 30 set. 2025.

BRASIL. Ministério Público do Trabalho. Gastos previdenciários com acidentes de trabalho e LER/DORT: diagnóstico e impactos. Brasília: MPT, 2019. Disponível em: <https://www.mpt.mp.br>. Acesso em: 30 set. 2025.

BRASIL. Consolidação das Leis do Trabalho. Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. Art. 75-B. Redação dada pela Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017, e atualizações da Medida Provisória nº 1.108, de 25 de março de 2022. Diário Oficial da União, Brasília, DF, 1943.

BRITO, C. M.; SILVA, P. H. T. Teletrabalho: uma releitura do conceito de organização do trabalho na sociedade do desempenho, no contexto da pandemia. RDD [Internet], 12 jan. 2022; 12(2):102-20. Disponível em: <https://periodicos.unipe.br/index.php/direitoedesenvolvimento/article/view/1364>.

BRITO, F. S. Psicodinâmica do trabalho: autorrealização, reconhecimento e discrepância entre trabalho prescrito e real. Rio de Janeiro: Editora FGV, 2024.

CARDOSO, C. C.; GONTIJO, L. S. Ergonomia e prevenção de acidentes de trabalho. Belo Horizonte: Editora UFMG, 2012.

DEJOURS, C. A loucura do trabalho: estudo da psicopatologia do trabalho. 4. ed. São Paulo: Cortez, 1994.

DEJOURS, C. A loucura do trabalho: estudo da psicopatologia do trabalho. 3. ed. São Paulo: Cortez, 2008.

DEJOURS, C. A psicodinâmica do trabalho: contribuições da psicologia do trabalho para a saúde mental. 2. ed. São Paulo: Cortez, 2012.

DIAS, E. C.; RIGOTTO, R. M.; AUGUSTO, L. G. Saúde do trabalhador: novas-velhas questões. Ciência & Saúde Coletiva, v. 16, n. 7, p. 3367-3376, 2011.

DUL, J.; WEERDMEESTER, B.; SCHMIDT, C. Ergonomia: teoria e prática. 2. ed. Rio de Janeiro: Elsevier, 2012.

Eurofound. (2020). Telework and ICT-based mobile work: Flexible working in the digital age. Publications Office of the European Union, Luxembourg.

FUNDACENTRO. Lesões por esforços repetitivos (LER) e distúrbios osteomusculares relacionados ao trabalho (DORT): relatório de afastamentos de trabalhadores. São Paulo: Fundação Jorge Duprat Figueiredo de Segurança e



Medicina do Trabalho, 2020. Disponível em: <https://www.fundacentro.gov.br>. Acesso em: 30 set. 2025.

GAJENDRAN, Ravi S.; HARRISON, David A. The good, the bad, and the unknown about telecommuting: meta-analysis of psychological mediators and individual consequences. *Journal of Applied Psychology*, Washington, v. 92, n. 6, p. 1524-1541, 2007. DOI: <https://doi.org/10.1037/0021-9010.92.6.1524>.

GALVÃO, T.; SILVA, M.; PEREIRA, L. Riscos psicossociais e sobrecarga mental no teletrabalho: desafios para a saúde ocupacional. *Revista Brasileira de Saúde Ocupacional*, v. 45, n. 3, p. 1-12, 2020.

GIL, A. C. *Métodos e técnicas de pesquisa social*. 7. ed. São Paulo: Atlas, 2019.

GODOY, Silvana de Oliveira; FERREIRA, Luciana Freitas; LACAZ, Francisco Antonio de Castro. Teletrabalho e ergonomia: uma revisão narrativa. *Revista Brasileira de Saúde Ocupacional*, São Paulo, v. 44, e8, 2019. DOI: <https://doi.org/10.1590/2317-6369000023418>.

GRADJEAN, J.; et al. *Postura e trabalho: análise ergonômica e fisiológica*. Tradução do francês por Maria Helena Marcondes. São Paulo: Edgard Blücher, 1986.

HAN, S. H. *Trabalho prescrito e trabalho real: desafios para a saúde mental no contexto organizacional*. São Paulo: Atlas, 2019.

HRECZUCK, S.; ULBRICHT, V. *Ergonomia e distúrbios músculo-esqueléticos: implicações do trabalho em computadores*. Porto Alegre: Editora Artmed, 2011.

INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION. *Decent work and the 2030 Agenda for Sustainable Development*. Geneva: ILO, 2020. Disponível em: <https://www.ilo.org/global/topics/decent-work/lang--en/index.htm>. Acesso em: 30 set. 2025.

INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION (ILO). *Teleworking during the COVID-19 pandemic and beyond*. Geneva: ILO, 2020.

KOSSEK, E. E.; LEE, M. D. Work-family conflict and work-life conflict. In: QUICK, J. C.; TETRICK, L. E. (orgs.). *Handbook of occupational health psychology*. Washington, DC: American Psychological Association, 2011. p. 165-183.

LAKATOS, E. M.; MARCONI, M. A. *Fundamentos de metodologia científica*. 8. ed. São Paulo: Atlas, 2017.

LIMA, A. R.; DOLABELA, F. Home office e saúde mental: estratégias ergonômicas para prevenção de sobrecarga psicológica. *Revista Brasileira de Saúde Ocupacional*, v. 16, n. 1, p. 23-38, 2021.



MASLACH, C.; LEITER, M. P. The truth about burnout: how organizations cause personal stress and what to do about it. San Francisco: Jossey-Bass, 2017.

MATSUZAKI, R.; SILVA, F.; PEREIRA, L. Sobrecarga mental, multitarefas e riscos de burnout no trabalho contemporâneo. Revista Brasileira de Psicologia do Trabalho, v. 13, n. 2, p. 45-60, 2021.

MOREIRA, R. S.; FERREIRA, L. C. Carga cognitiva e teletrabalho: reflexões ergonômicas no contexto pós-pandemia. Revista Brasileira de Saúde Ocupacional, São Paulo, v. 46, n. 2, p. 1-12, 2021.

MORENO, A. R.; SILVA, M. T.; PEREIRA, L. Intervenções ergonômicas cognitivas e bem-estar psicológico no trabalho remoto. Revista Brasileira de Psicologia do Trabalho, v. 9, n. 2, p. 45-58, 2011.

OAKMAN, J. et al. A rapid review of mental and physical health effects of working at home: how do we optimise health? BMC Public Health, v. 20, n. 1825, p. 1-13, 2020.

OECD. Teleworking in the COVID-19 pandemic: trends and prospects. Paris: Organisation for Economic Co-operation and Development, 2021.

OLIVEIRA, A. P. Ginástica laboral e ergonomia: impacto na saúde e produtividade dos trabalhadores. São Paulo: Atlas, 2008.

RIBEIRO, H. P.; MENDES, R. Ergonomia e saúde do trabalhador: interfaces para a promoção da saúde. Revista Brasileira de Saúde Ocupacional, v. 43, p. e2, 2018.

SANTANA, L. F.; SOUZA, R. P.; ALMEIDA, T. C. Reforma Trabalhista e saúde ocupacional: riscos e impactos para os trabalhadores brasileiros. Revista Brasileira de Direito do Trabalho, v. 16, n. 2, p. 45-62, 2020.

SILVA, P. H.; SOUZA, M. R. Queixas osteomusculares no teletrabalho: uma revisão integrativa. Cadernos de Saúde do Trabalhador, Belo Horizonte, v. 10, n. 3, p. 55-68, 2022.

UNITED NATIONS. Transforming our world: the 2030 Agenda for Sustainable Development. New York: UN, 2015.

WANG, B. et al. Achieving effective remote working during the COVID-19 pandemic: a work design perspective. Applied Psychology, v. 70, n. 1, p. 16-59, 2021.

WEST, M. A.; et al. Leadership, engagement and productivity: the role of ergonomics and organizational design. Journal of Occupational Health Psychology, v. 21, n. 3, p. 220-235, 2016.