



CLÁUDIA
SALGADO
GONÇALVES

Práticas ergonómicas em Regime de Teletrabalho - Um estudo de caso

Dissertação submetida como requisito para
obtenção do grau de Mestre em Segurança e
Higiene no Trabalho, nível VII.

ORIENTADORA

Professora Doutora Sandrina Berthault
Moreira

Outubro de 2023

CLÁUDIA
SALGADO
GONÇALVES

**Práticas ergonómicas em Regime
de Teletrabalho - Um estudo de
caso**

JÚRI

Presidente: Prof. Coordenador José
Manuel Gameiro Rebelo dos Santos
Orientador: Prof. Adjunta Sandrina
Berthault Moreira
Vogal: Prof. Adjunto Convidado João
Paulo de Sousa Areosa

(Fonte Arial, regular, corpo 11)

Agradecimentos

Quero deixar o meu agradecimento à minha orientadora, a professora Sandrina Moreira, pela excelente orientação pautada pelas retificações e sugestões fundamentais para a melhoria da qualidade do trabalho de dissertação; pelo apoio, disponibilidade e compreensão ao longo da elaboração do mesmo.

Agradeço também imenso aos meus formandos que se disponibilizaram de imediato para responder ao inquérito por questionário, instrumento de recolha de dados essencial para auxiliar na resposta aos objetivos específicos elencados.

Todos foram fulcrais para a conclusão com êxito desta última etapa. Mais uma vez, o meu profundo agradecimento.

Resumo

O cenário pandémico associado às graves repercussões ao nível da saúde da população exigiu uma análise profunda e consequente readaptação dos postos de trabalho; tendo sido uma das opções mais pertinentes contra o contágio do vírus, a aplicação do regime de teletrabalho. Este tipo de regime permitiu assim minimizar/eliminar o risco de contágio do vírus visto que, as pessoas começaram a trabalhar a partir de casa, estando assim distantes dos seus colegas e do seu local de trabalho presencial.

Contudo, nem todas as pessoas estavam habituadas a trabalhar nesse regime o que coagiu a que as mesmas arranjassem um espaço na sua casa para poder trabalhar ou assistir às formações, espaço esse específico com elementos ergonómicos ou meramente um espaço improvisado; dependendo das condições de cada pessoa e da relevância que cada uma atribui à temática ergonómica.

O facto de muitas pessoas não possuírem boas condições para criarem um espaço de trabalho devidamente confortável e ergonómico e; não atribuírem relevância ao tema da ergonomia (não aplicando assim as devidas práticas ergonómicas) contribui para a manifestação de diversos sintomas físicos, psicológicos e ambos e, consequentemente o surgimento das designadas doenças profissionais. Neste sentido, torna-se interessante aprofundar esta temática de modo a complementar os estudos já existentes.

Assim, com este trabalho de investigação, de carácter descritivo e também exploratório, pretende-se como objetivo geral identificar e analisar as práticas ergonómicas em regime de teletrabalho, tendo como foco a área da formação. A questão de partida do presente estudo de caso é “quais são as (boas) práticas ergonómicas de formandos inseridos em formações em regime e-learning? Ou são estes suscetíveis de desenvolver uma doença profissional?”.

A metodologia utilizada foi o estudo de caso, escolhendo-se como técnica de recolha de dados o inquérito por questionário e pesquisa bibliográfica relativa à temática abordada. Como principais instrumentos para tratamento dos dados, optou-se pela análise estatística.

A amostra foi composta por 48 formandos inseridos em regime de teletrabalho, tendo estes respondido a um inquérito por questionário, por meio do Google Forms, no decorrer do mês de Julho do presente ano.

Os resultados obtidos traduzem-se, em termos gerais, na ausência de preocupação e inexistência de aplicação das consideradas boas práticas ergonómicas por parte dos

formandos, o que os torna suscetíveis ao desenvolvimento de doenças profissionais. Tal facto é apoiado pelo enquadramento teórico que confirma uma relação direta entre a existência de más práticas ergonómicas/inexistência de práticas ergonómicas e o desenvolvimento de doenças profissionais.

A existência e aplicação de boas práticas ergonómicas por parte dos formandos inseridos em regime de teletrabalho, sem prejuízo da sua saúde física e mental, exige assim, a existência de um conjunto de elementos devidamente ergonómicos bem como a veiculação de informação sobre as práticas ergonómicas corretas a adotar.

Palavras-Chave: Práticas Ergonómicas, Teletrabalho, Formação, Inquérito por Questionário

Abstract

The pandemic scenario, coupled with the serious repercussions on the population's health, required an in-depth analysis and consequent readjustment of jobs; one of the most pertinent options against contagion of the virus was the application of teleworking. This type of system made it possible to minimize/eliminate the risk of the virus spreading, since people started working from home, thus being far away from their colleagues and their face-to-face workplace.

However, not everyone was used to working in this way, which meant that they had to find a space in their home where they could work or attend training sessions, either a specific space with ergonomic elements or just a makeshift space; depending on the conditions of each person and the importance they attach to ergonomics.

The fact that many people don't have the right conditions to create a properly comfortable and ergonomic workspace and don't attach any importance to the subject of ergonomics (and therefore don't apply the appropriate ergonomic practices) contributes to the manifestation of various physical, psychological, and other symptoms and, consequently, the emergence of what are known as occupational illnesses. In this sense, it is interesting to delve deeper into this subject in order to complement existing studies.

The general aim of this descriptive and exploratory research project is to identify and analyze ergonomic practices in teleworking, focusing on the area of training. The starting question for this case study is "What are the (good) ergonomic practices of trainees in e-learning training? Or are they likely to develop an occupational disease?".

The methodology used was a case study, with a questionnaire survey and bibliographic research on the subject being chosen as the data collection technique. Statistical analysis was chosen as the main tool for processing the data.

The sample consisted of 48 trainees working remotely, who answered a questionnaire using Google Forms in July of this year.

The results obtained show, in general terms, a lack of concern and non-application of what are considered good ergonomic practices on the part of the trainees, which makes them susceptible to developing occupational illnesses. This is supported by the theoretical framework, which confirms a direct relationship between the existence of poor ergonomic practices and the development of occupational illnesses.

The existence and application of good ergonomic practices by teleworking trainees, without harming their physical and mental health, therefore requires the

existence of a set of properly ergonomic elements as well as the dissemination of information on the correct ergonomic practices to adopt.

Keywords: Ergonomic Practices, Telework, Training, Questionnaire Surve

Índice

Agradecimentos	ii
Resumo	iii
Abstract	v
Glossário	xii
Capítulo I – Enquadramento teórico	3
1. Ergonomia e a sua relevância	3
1.1 Identificação e análise de práticas ergonómicas	6
1.1.1 Utilização do rato.....	6
1.1.2 Escolha de teclado	7
1.1.3 Escolha de um ecrã	7
1.1.4 Espaço no escritório	8
1.1.5 Ambiente de trabalho.....	8
1.1.6 Postura de trabalho	9
1.2 Adoção da prática de ginástica laboral	11
2. Doenças profissionais e legislação aplicável	12
2.1 Diferenciação entre doença relacionada com o trabalho e doença profissional	15
2.2 Relação entre saúde e doenças profissionais	16
3. Regime de Teletrabalho e a sua aplicabilidade à Ergonomia	18
3.1 Regime de Teletrabalho à luz do Código de Trabalho.....	18
3.2 Relação entre saúde, doenças profissionais e teletrabalho	20
Capítulo II — Metodologia.....	23
1. Diagrama de estrutura metodológica.....	23
2. Identificação e fundamentação dos métodos e técnicas aplicadas.....	25
3. Explicação dos procedimentos e cuidados a ter na utilização dos instrumentos de recolha e tratamento de dados	27

Capítulo III — Análise e discussão dos resultados	29
1. Características sociodemográficas	29
2. Práticas Ergonômicas em contexto de formação em Teletrabalho	32
Conclusão	42
Referências Bibliográficas	44
Apêndice 1-Indicação e descrição de exercícios de ginástica laboral.....	49
Apêndice 2- Inquérito por questionário	51

Índice de Esquemas

Esquema 1- Indicação dos grupos integrados no estudo do objeto da Ergonomia.....	5
Esquema 2- Indicação de outras doenças relacionadas com o trabalho	16
Esquema 3- Diagrama de Estrutura Metodológica.....	24

Índice de Gráficos

Gráfico 1- Distribuição dos formandos respondentes conforme a variável Sexo.....	29
Gráfico 2- Distribuição dos formandos respondentes conforme a variável Faixa Etária30	
Gráfico 3- Distribuição dos formandos respondentes conforme a variável Área de Residência.....	30
Gráfico 4- Distribuição dos formandos respondentes conforme a variável Habilitações Académicas.....	31
Gráfico 5- Distribuição dos formandos respondentes conforme a variável Situação Profissional	32
Gráfico 6- Distribuição dos formandos com ou sem diagnóstico de doença profissional	33
Gráfico 7- Distribuição dos formandos consoante as características do espaço onde assistem às formações.....	34
Gráfico 8- Distribuição dos formandos de acordo com a postura de trabalho	34
Gráfico 9- Distribuição dos formandos de acordo com a tipologia do local onde assistem às formações	35
Gráfico 10- Distribuição dos formandos conforme a origem do ruído	36
Gráfico 11- Distribuição dos formandos de acordo com a existência e tipo de iluminação	37
Gráfico 12- Distribuição dos formandos de acordo com o tipo de ventilação	37
Gráfico 13- Distribuição dos formandos de acordo com a realização de pausas enquanto decorre as formações	38
Gráfico 14- Distribuição dos formandos de acordo a realização de ginástica laboral....	38
Gráfico 15- Distribuição dos formandos de acordo com o tempo que permanecem seguidos sentados durante as formações	39
Gráfico 16- Distribuição dos formandos de acordo com a dor/desconforto sentidos durante as formações	40
Gráfico 17- Distribuição dos formandos de acordo com outros sintomas manifestados durante as formações	41

Índice de Tabelas

Tabela 1- Principais benefícios da Ergonomia para trabalhadores e entidade empregadora	4
Tabela 2- Identificação de perigos, riscos e danos associados à inexistência de práticas ergonómicas.....	6
Tabela 3- Associação de posturas de trabalho incorretas aos efeitos físicos	10
Tabela 4- Práticas Ergonómicas a serem adotadas em partes específicas do corpo humano	10
Tabela 5- Principais vantagens e desvantagens do Teletrabalho no contexto de segurança e saúde dos trabalhadores	20

Índice de Apêndices

Apêndice 1-Indicação e descrição de exercícios de ginástica laboral	49
Apêndice 2- Inquérito por questionário.....	51

Siglas, Acrónimos e Abreviaturas

AT- Acidente de Trabalho

Al- Alínea art.º - Artigo

ACT- Autoridade para as Condições de Trabalho

CT- Código do Trabalho

D. Reg- Decreto Regulamentar

D.L- Decreto-Lei

DP- Doenças Profissionais

EPC- Equipamento de Proteção Coletivo

EPI- Equipamento de Proteção Individual

SHST- Segurança, Higiene e Saúde no Trabalho

L- Lei

LAT- Lei dos Acidentes de Trabalho

LT- Local de Trabalho

NP- Norma Portuguesa

PP- Plano de Prevenção

SST- Segurança e Saúde no Trabalho

ST- Segurança no Trabalho

SGSST- Sistema de Gestão de Segurança e Saúde no Trabalho

Glossário

Ação Preventiva

Consiste numa “ação implementada para eliminar as causas (potenciais) de uma possível não-conformidade, a fim de prevenir sua ocorrência” **(CIMM, 2021, para. 1).**

Acidente de Trabalho

“Aquele que se verifique no local e no tempo de trabalho e produza direta ou indiretamente lesão corporal, perturbação funcional ou doença de que resulte redução na capacidade de trabalho ou de ganho ou a morte” **(Art 8.º/1, da Lei n.º 98/2009, de 4 de setembro).**

Acontecimento Perigoso

Todo o evento que, sendo facilmente reconhecido, possa constituir risco de acidente ou de doença para os trabalhadores, no decurso do trabalho, ou para a população em geral **(Art 3.º/1-f) do Decreto-Lei n.º 503/99, de 20 de novembro).**

Análise de Riscos

“Utilização sistemática da informação disponível para identificar os perigos e estimar os riscos profissionais” **(Freitas, 2019, p. 717).**

Avaliação de Riscos

“Processo de identificação, estimação quantitativa e qualitativa e valoração dos riscos para a segurança e saúde e dos trabalhadores” **(Freitas, 2019, p. 717).**

Avaliação de Riscos Psicossociais

Centra-se na análise sistemática e pormenorizada do(s) posto(s) de trabalho com o intuito de identificar os perigos e avaliar os riscos a que o trabalhador está exposto e, consequente elaboração do Plano de Prevenção com a identificação das medidas/ações a implementar que possibilitam a eliminação/redução do risco bem como as medidas de prevenção/proteção dos trabalhadores **(Previmed mandatory services, 2016).**

Componentes materiais do trabalho

O local de trabalho, o ambiente de trabalho, as ferramentas, as máquinas, os equipamentos e materiais, as substâncias e agentes químicos, físicos e biológicos, e os processos de trabalho **(Art. 4.º-f) da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, versão atualizada)**.

Controlo de Riscos

“Processo que envolve a adoção de medidas técnicas, organizativas, de formação, de informação e outras, tendo em vista a redução dos riscos profissionais e avaliação dessas medidas” **(Freitas, 2019, p. 718)**.

Dano

“Doenças, patologias ou outras lesões sofridas pelo trabalhador, por motivo ou durante o trabalho” **(Freitas, 2019, p. 718)**.

Doença Profissional

“Aquela que resulta diretamente das condições de trabalho e que consta da Lista de Doenças Profissionais”. Também é considerada doença profissional “aquela que causa incapacidade para o exercício da profissão ou a morte do/a trabalhador/a vítima de doença profissional” **(UGT, 2011, p. 5)**.

Equipamento de Proteção Coletivo (EPC)

Este tipo de equipamentos abreviados por EPC corresponde a equipamentos utilizados de forma coletiva, destinados a proteger a saúde e a integridade física dos trabalhadores **(Universidade do Minho, 2022, para. 1)**.

Equipamento de Proteção Individual (EPI)

Define-se como “todo o dispositivo de proteção utilizado individualmente pelo trabalhador, com a intenção de protegê-lo de qualquer risco que o ambiente de trabalho possa fornecer a sua saúde” **(Teodoro, 2019, para. 4)**.

Lesão

“Dano corporal causado por uma ação agressiva, com alteração das funções celulares, dos tecidos ou dos órgãos. Conforme as consequências, pode originar vários tipos de incapacidade” **(Freitas, 2019, p. 719)**.

Lesão Profissional

“Qualquer lesão resultante de acidentes de trabalho ou de qualquer doença profissional” (Freitas, 2019, p. 719).

Local de Trabalho

“Lugar em que o trabalhador se encontra ou de onde ou para onde deva dirigir-se em virtude do seu trabalho, no qual esteja direta ou indiretamente sujeito ao controlo do empregador” (Art. 4.º-e) da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, versão atualizada).

Perigo

Propriedade intrínseca de uma instalação, atividade, equipamento, um agente ou outro componente material do trabalho com potencial para provocar dano (Art. 4.º-g) da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, versão atualizada).

Plano de Prevenção

“Estudo da situação relativa ao conjunto dos postos de trabalho, utilizado para a definição dos objetivos, métodos e medidas de política necessárias ao desenvolvimento da ação preventiva, em função de prioridades específicas” (Freitas, 2019, p. 720).

Prevenção

Conjunto de “políticas e programas públicos, bem como disposições ou medidas tomadas ou previstas no licenciamento e em todas as fases de atividade da empresa, do estabelecimento ou do serviço, que visem eliminar ou diminuir riscos profissionais a que estão potencialmente expostos os trabalhadores” (Art. 4.º-i) da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, versão atualizada).

Regime B-Learning

É considerada “uma modalidade de ensino que deriva do e-learning. Ou seja, combina alguns elementos da formação à distância em regime de e-learning e alguns elementos da formação presencial” (Milheiro, 2020, para. 1).

Regime E-Learning

Este regime caracteriza-se como sendo uma “modalidade de formação interativa/colaborativa a distância: o e-learning, do ponto de vista tecnológico está associado, e tem como suporte, a Internet e os serviços de publicação de informação e de comunicação que esta disponibiliza, e do ponto de vista pedagógico implica a existência

de um modelo de interação entre professor-aluno (formador-formando), a que, em certas abordagens, acresce um modelo de interação aluno-aluno (formando-formando), numa perspetiva colaborativa.” **(Formação de formadores, 2020, para. 6).**

Regime Teletrabalho

“A prestação laboral realizada com subordinação jurídica, habitualmente fora da empresa e através do recurso a tecnologias de informação e de comunicação” **(Art. 165.º da Lei n.º7/2009, de 12 de fevereiro).**

Risco

“Probabilidade de concretização do dano em função das condições de utilização, exposição ou interação do componente material do trabalho que apresente perigo” **(Art. 4.º-h) da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, versão atualizada).**

Trabalhador

“Pessoa singular que, mediante retribuição, se obriga a prestar um serviço a um empregador e, bem assim, o tirocinante, o estagiário e o aprendiz que estejam na dependência económica do empregador em razão dos meios de trabalho e do resultado da sua atividade” **(Art. 4.º-a), da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, versão atualizada).**

Vigilância da Saúde

Tem como desígnio a “observação e análise permanentes da situação de saúde da população, articulando-se num conjunto de ações direcionadas ao controlo de determinantes, riscos e danos à saúde de populações que vivem em determinados territórios, garantindo-se a integridade da atenção, o que inclui tanto a abordagem individual como a abordagem coletiva aos problemas de saúde” **(Ministério da Saúde, 2010, p. 17).**

Introdução

O cenário de pandemia derivado do surgimento do COVID-19 traduziu-se num forte impacto para as empresas e para os respetivos trabalhadores. Muitas empresas vivenciaram períodos de dificuldade económica tendo inclusive de optar por despedimento coletivo. Outras empresas consideraram a adoção do regime de teletrabalho de forma a salvaguardar a saúde dos seus trabalhadores; sendo esta medida encarada como positiva por parte daqueles trabalhadores já habituados a trabalhar nesse regime tendo em conta as diversas vantagens associadas a este. De acordo com Carreiras (2021) cerca de 79% dos trabalhadores afirmaram que o regime de teletrabalho contribui para o aumento da sua produtividade.

Mas registaram-se situações de resistência por parte de alguns trabalhadores em detrimento da “falta de formação (...), a falta de adaptação de algumas pessoas a essa nova realidade profissional, a perda de contacto com colegas, hierarquias e com a organização como um todo, a falta de comunicação presencial e a perda de status” (Dgaep, 2021, para. 2). Identificaram-se situações em que os trabalhadores não possuem em casa um espaço adequado para trabalhar ou assistir às formações; pelo facto de possuírem “locais de trabalho improvisados; móveis que não permite regulagens e ajustes; cadeira com assento inadequado, encosto inadequado ou ausente; falta de espaço para movimentação das pernas e braços; dificuldade de alcançar objetos, documentos e outros materiais; mesa com falta de espaço físico para depositar materiais de trabalho; mobiliário e equipamentos incompatíveis com a altura” (Conexa, 2022, para. 1) entre outros aspetos.

Também se destacam os casos em que pelo facto, de os trabalhadores terem os filhos em casa ou idosos para cuidar deparam-se com dificuldades de concentração e falta de tempo para se dedicarem ao trabalho. As informações/dados obtidos nos meses de fevereiro e março de 2021, por parte do Parlamento Europeu (2022, para. 2) demonstram que “7,4% das mulheres e 5,7% dos homens tiveram dificuldades para se concentrarem no emprego por causa das responsabilidades familiares. Os números são ainda maiores para as pessoas que se encontram a fazer teletrabalho a tempo inteiro, e na companhia de crianças pequenas (27% das mulheres, 19% dos homens)”.

Pretende-se como objetivo geral identificar e analisar as práticas ergonómicas em regime de teletrabalho, tendo como foco a área da formação. A questão de partida do presente estudo de caso é “quais são as (boas) práticas ergonómicas de formandos

inseridos em formações em regime e-learning? Ou são estes suscetíveis de desenvolver uma doença profissional?”.

De modo a consubstanciar o objetivo geral do trabalho foram definidos os seguintes objetivos específicos:

- ✓ Identificar e caracterizar doenças profissionais e as (consideradas boas) práticas ergonómicas.
- ✓ Conhecer a legislação do Regime de Teletrabalho e analisar a possível relação entre este Regime de trabalho e a aplicação de (boas) práticas ergonómicas.
- ✓ Conhecer e analisar as práticas ergonómicas aplicadas em contexto de formação em regime e-learning.
- ✓ Averiguar se existem formandos em regime e-learning que já desenvolveram doença profissional ou estão suscetíveis para desenvolvimento da mesma.

Relativamente à metodologia aplicada na presente investigação, recorreu-se a um estudo de caso. Para efeitos de obtenção de informação para a realização da componente metodológica, escolheu-se como técnica de recolha de dados, o inquérito por questionário e a pesquisa bibliográfica (incluindo de natureza legislativa) relativa à temática abordada. Para tratamento da informação recolhida através do questionário, optou-se pela análise estatística.

A nível de estrutura do presente trabalho de investigação, esta é composta por três capítulos antecedido de uma introdução e sucedido de uma conclusão. O capítulo I direciona-se ao enquadramento teórico, integrando um conjunto de fundamentos teóricos e um enquadramento legal aplicável à temática em análise, que servirá de suporte à componente metodológica. O capítulo II foca-se na fundamentação da metodologia adotada, que no caso em questão se trata de um estudo de caso, explicitando o objetivo geral, questão de partida, bem como o conjunto de objetivos específicos do estudo, além das ferramentas utilizadas para obtenção e tratamento de dados primários. Por último, no capítulo III serão analisados e discutidos os resultados, averiguando se, de facto, os formandos inquiridos têm boas práticas ergonómicas e se estas coincidem com as práticas ergonómicas descritas e sugeridas no enquadramento teórico.

Capítulo I – Enquadramento teórico

Neste primeiro capítulo será abordado a componente teórica da dissertação. Serão explicitadas temáticas que efetivamente permitirão aprofundar o tema em estudo e irão auxiliar na resposta ao objetivo geral bem como aos objetivos específicos. Assim, será explicitado o conceito de Ergonomia e a sua relevância, e serão descritas as consideradas boas práticas ergonómicas. De seguida, serão abordadas as doenças profissionais, caracterizando as mesmas e, tendo também suporte da legislação. Por último, será feita abordagem ao Regime de Teletrabalho e a sua aplicabilidade à Ergonomia.

1. Ergonomia e a sua relevância

Quanto à origem da palavra, esta deriva da palavra grega Ergonomos (Ergo significa trabalho) e Nomos (regras). A Ergonomia é, assim, considerada uma “ciência que estuda a adaptação do trabalho ao homem ou o conjunto de conhecimentos sobre o homem” (Freitas, 2019, p. 718). Neste sentido, pode-se afirmar que a Ergonomia debruça o seu estudo na relação do Homem com o mundo laboral.

Também se pode associar a Ergonomia ao “conjunto de regras e procedimentos que estudam a organização do ambiente de trabalho e as interações entre o homem, as máquinas e equipamentos” (Beecorp- Bem Estar Corporativo, 2021, para. 1).

Simultaneamente, a ergonomia no trabalho é também considerada “a ciência que se dedica ao estudo e desenvolvimento das normas que visam proporcionar aos trabalhadores um ambiente compatível com as suas necessidades a nível físico, emocional e mental, reduzindo a exposição dos trabalhadores aos riscos ergonómicos” (PontoTel, 2023, para. 1).

Paralelamente, quanto ao foco/objetivos, a Ergonomia centra-se na eliminação do desconforto dos trabalhadores e redução do risco de lesões em contexto de trabalho. Nesta perspetiva, a ergonomia no trabalho tem como intuito, a maximização do conforto e aumento dos níveis de produtividade nas organizações (Salvador Caetano, 2021).

A ausência de Ergonomia no trabalho acarreta diversas consequências negativas, tais como: “dores nas costas e pescoço, cefaleias, fadiga, problemas de visão, lesão por esforço repetitivo, tendinites, stress, ansiedade, falta de energia, má postura”, entre outros (Salvador Caetano, 2021, para 1).

A Ergonomia apresenta inúmeros benefícios quer para o contexto laboral quer para o dia a dia. Para além disso, ainda é possível atribuir benefícios da Ergonomia a duas partes, aos trabalhadores e ao empregador; como se observa na tabela abaixo (**Tabela 1**).

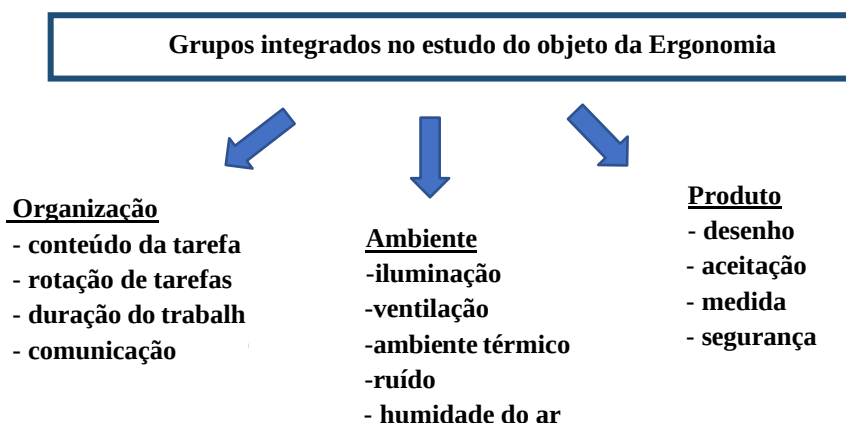
Tabela 1- Principais benefícios da Ergonomia para trabalhadores e entidade empregadora

Benefícios para os trabalhadores	Benefícios para a Entidade Empregadora
⇒ Redução do absentismo ⇒ Satisfação dos trabalhadores ⇒ Redução dos índices de sinistralidade ⇒ Aumento da produtividade ⇒ Aumento da disposição ⇒ Redução do número de doenças profissionais ⇒ Prevenção de doenças psicossociais ⇒ Aumento da qualidade de vida ⇒ Clima organizacional favorável ⇒ Redução do número de pedidos de demissão	⇒ Redução da taxa de absentismo ⇒ Redução dos índices de sinistralidade ⇒ Redução do número de doenças profissionais ⇒ Fortalecimento da cultura organizacional ⇒ Melhoria da imagem da empresa ⇒ Redução de turnover

Fonte: Adaptado de Beecorp & Salvador Caetano (2021) & PontoTel (2023)

Se se considerar uma abordagem técnica, a Ergonomia caracteriza-se na “conceção de produtos, ferramentas, ambiente de trabalho que permitam alcançar um nível ótimo de rentabilidade, de segurança e de conforto na utilização e manutenção do sistema homem-máquina” (Freitas, 2019, p. 627). No que diz respeito ao objeto da Ergonomia, esta encontra-se integrada em três grupos como reflete o esquema em baixo (**Esquema 1**).

Esquema 1- Indicação dos grupos integrados no estudo do objeto da Ergonomia



Fonte: Adaptado de Freitas (2019)

Por último, no que diz respeito à tipologia aplicada ao campo da Ergonomia indicam-se os seguintes tipos (Prolabore, 2023):

- **Ergonomia de correção** associada a ações corretivas em que se procede à alteração de alguns elementos e estruturas do ambiente de trabalho de forma objetiva, tais como dimensões, iluminação, temperatura, móveis e objetos. Deve-se assim, adaptar todos esses elementos conforme o espaço e o perfil das pessoas.
- **Ergonomia de conceção** interfere de forma ampla no projeto do ambiente, desde a planta até a formação das equipas. O foco centra-se na melhoria da organização do ambiente de trabalho e dos processos e sistemas de produção, aplicados às instalações de equipamentos, organização da linha de produção, uso correto e adequado dos equipamentos e melhoria da postura dos colaboradores.
- **Ergonomia de conscientização** auxilia os trabalhadores a compreenderem e usufruírem dos benefícios do ambiente de trabalho. Por meio de formações ou informação veiculada em panfletos, por exemplo, torna-se possível ensinar aos trabalhadores as formas de atuação de acordo com a ergonomia desenhada para o local. Para além disso, pretende-se veicular aos trabalhadores informações e precauções sobre as diversas doenças profissionais existentes, bem como a relevância da prática de ginástica laboral.
- **Ergonomia participativa** em que é aplicado um certo controlo para efeitos de melhoria dos resultados ergonómicos da empresa. Normalmente, a ergonomia

participativa é estimulada pela criação de um Comité Interno de Ergonomia (CIE), composto por representantes e colaboradores da empresa, que trabalha para a elaboração e viabilização de um projeto ergonómico que seja correto e saudável.

1.1 Identificação e análise de práticas ergonómicas

A adoção do Regime de Teletrabalho requer que o trabalhador possua, na sua casa, um conjunto mínimo de condições, a nível de equipamentos de trabalho (cadeira ergonómica, ecrã de computador e rato, por exemplo) e de outro tipo de fatores tais como ambiente térmico e iluminação.

A inexistência de certas condições e práticas ergonómicas conduz a consequências negativas para o indivíduo/trabalhador, quer a curto quer a longo prazo, tal como se encontram sistematizadas na **Tabela 2**.

Tabela 2- Identificação de perigos, riscos e danos associados à inexistência de práticas ergonómicas

Perigo identificado	Risco associado	Dano associado
Iluminação deficiente/ insuficiente	Esforço da visão e da concentração	Problemas oculares e dores de cabeça
Trabalho ao computador por períodos de tempo prolongados	Pausas insuficientes, trabalho monótono e posturas incorretas	Esgotamento (<i>burnout</i>), ansiedade e surgimento das Lesões músculo-esqueléticas
Uso excessivo do rato e teclado	Esforço repetitivo, execução de movimentos rápidos	Surgimento de lesões músculo- esqueléticas
Ritmo de trabalho intenso	Pausas insuficientes, elevada pressão exercida	Diminuição da produtividade, esgotamento (<i>burnout</i>)

Fonte: Adaptado de Miguel (2014) & Rebelo (2017)

1.1.1 Utilização do rato

No que diz respeito ao rato apesar de este facilitar os utilizadores, pode também contribuir para o aumento de lesões no sistema músculo-esquelético devido ao uso frequente do mesmo de forma incorreta.

Neste sentido, de modo a evitar o surgimento de lesões sugere-se o seguinte (Rebelo, 2017, p. 122):

- “Colocar o rato ao mesmo nível do teclado e num local facilmente acessível, mantendo o alinhamento da mão com o antebraço enquanto move o rato”

- “Agarrar o rato com todos os dedos, mas com suavidade, tal como se pegasse num hámster”
- “Utilizar todo o membro superior para fazer mover o rato, não apenas a articulação do punho”
- “Pressionar os botões do rato com pouca força, tentando a alternância com todos os dedos”
- “Limpar o rato com frequência para evitar falhas na deslocação do ponteiro no ecrã”
- “Sempre que possível optar pela compra de um rato ótico, pois estes estão menos sujeitos a falhas por acumulação de sujidade”
- “Usar o rato com movimentos suaves, evitando movimentos bruscos e de rotação.
- Verificar se a dimensão do rato é a mais adequada ao próprio utilizador”
- “Limitar o tempo de utilização contínua do rato, fazendo pequenas pausas por cada 20 minutos de utilização contínua”.

1.1.2 Escolha de teclado

Quando se escolhe um teclado deve-se ter sempre em consideração as características e o tipo de tarefas executadas por parte dos trabalhadores. Neste sentido, deve-se considerar os seguintes aspetos (Rebelo, 2017, p. 112):

- “As queixas de desconforto manifestadas pelos trabalhadores”
- “Colaboração de um ergonomista para auxiliar na interpretação das opiniões dos trabalhadores e na seleção do teclado”
- “Se o trabalhador necessita de se deslocar com frequência para fora do posto de trabalho, ou quando é necessário um bom suporte para a coluna vertebral, não se deve selecionar teclados com suporte para apoio do punho e antebraço incorporado”

1.1.3 Escolha de um ecrã

No que diz respeito ao posicionamento do monitor refere-se que, estes devem estar a uma distância específica de 45 a 70 cm dos olhos, e num certo ângulo de visão da tela do monitor, especificamente de 10 a 20°. Para além disso, a tela deve evitar reflexos e deve também ser móvel, permitindo o ajuste mediante a iluminação (Freire & Costa, 2020).

A qualidade de um ecrã está dependente de alguns fatores, que devem ser considerados no ato da compra, nomeadamente (Rebelo, 2017, p.120):

- “Quando se escolhe a dimensão do ecrã deve-se ter em atenção o custo, o espaço disponível na secretária e o tipo de uso que se terá com ele”
- “Verificar a precisão com que o ecrã reproduz as cores”
- “Verificar se os comandos para o ajuste do brilho e contraste estão localizados num local de fácil acesso e se são simples de usar”
- “Mover o ecrã para verificar se possui uma amplitude de ajuste que permita sem grande esforço fazê-lo rodar e inclinar”.

1.1.4 Espaço no escritório

É particularmente relevante que o trabalhador tenha um local de trabalho adequado, no qual tenha privacidade e o mínimo de interrupções e, de preferência, que tenha um certo isolamento acústico (Oliveira & Keine, 2022).

Uma boa organização do escritório é fundamental para evitar o surgimento de certos problemas e, conseqüentemente, de doenças profissionais. Assim, sugere-se as seguintes recomendações (Rebelo, 2017, p. 124):

- “Um trabalhador que esteja sentado em frente a um computador, deve ter um espaço livre desimpedido à sua volta de um 1,8m²”
- “O trabalhador deve ter sempre os equipamentos de maior uso perto de si para evitar fazer grandes esforços para alcançá-los”
- “Os equipamentos usados com pouca frequência podem estar na zona de alcance máximo”.

1.1.5 Ambiente de trabalho

De forma a prevenir o surgimento de fadiga visual, sugere-se ainda as seguintes recomendações (Rebelo, 2017, p. 133).

- “Manter o mesmo nível de brilho no espaço de trabalho”
- “Fazer pausas durante o dia, fechar os olhos por breves momentos para dar oportunidade aos olhos de não focar e relaxarem”
- “Nos escritórios deve-se usar fontes de iluminação indiretas, vistos serem a melhor solução para evitar reflexos e encadeamento”
- “Nas janelas deve-se usar cortinas ou persianas de forma a controlar a luz do exterior”.

Paralelamente, sugere-se que o indivíduo coloque o computador num local onde os raios de sol não incidam ao longo do dia, visto que, o reflexo força a visão, e para além disso, afeta a película de proteção do monitor (Conexa, 2022).

Sugere-se ainda que o ambiente de trabalho seja ventilado, tenha as devidas condições a nível de iluminação, uma temperatura que seja agradável ao trabalhador e que contenha cores que promovam a criatividade do trabalhador (Oliveira & Keine, 2022).

1.1.6 Postura de trabalho

As posturas de trabalho estão associadas a uma “contração muscular contínua durante um período determinado de tempo” (Freitas, 2019, p. 644). Durante a execução das tarefas deve ser sempre adotada uma postura que respeite todos os princípios ergonómicos sugeridos, de modo a evitar problemas de natureza diversa. A postura de trabalho sentado requer também muito atenção, pois uma postura incorreta durante períodos de tempo prolongados, durante vários meses ou até mesmo anos, pode desencadear sérios problemas de saúde, designadamente doenças profissionais. Neste sentido, é fundamental que o indivíduo alterne as posições ao longo do período de trabalho, mantendo sempre a “coluna lombar numa posição intermédia, assim como uma inclinação intermédia da cabeça para a frente, que apoie os antebraços, sem elevação prolongada dos ombros” (Freitas, 2019, p. 644).

Ainda sobre a postura de trabalho realça-se que não se deve trabalhar no sofá ou na cama, dado não serem os espaços mais adequados. Deve-se escolher um espaço que permita ao indivíduo manter a sua coluna reta e numa posição confortável (Conexa, 2022).

É possível identificar vários efeitos físicos associados a posturas de trabalho incorretas, tal como consta na tabela abaixo (**Tabela 3**).

Tabela 3- Associação de posturas de trabalho incorretas aos efeitos físicos

Posturas de trabalho incorretas	Efeitos físicos associados
Trabalho de pé, imóvel	Pés e pernas: possivelmente varizes e inchaços nos pés e tornozelos
Sentado, direito e sem suporte para as costas	Músculos extensores das costas: dores lombares e afeções circulatorias dos membros inferiores
Tronco curvado para a frente quando sentado ou de pé	Região lombar: deterioração dos discos intervertebrais
Braços estendidos, para os lados, frente ou para cima	Ombros e braço: possivelmente inflamação ao nível dos ombros
Cabeça excessivamente inclinada para trás ou para a frente	Pescoço: deterioração dos discos intervertebrais
Manipulação não natural de ferramentas	Antebraço: possível inflamação dos tendões
Joelhos dobrados ou no chão	Inchaços: calosidades, afeções nos tecidos internos

Fonte: Adaptado de Freitas (2019)

Para se manter uma postura adequada deve-se seguir o indicado na **Tabela 4** abaixo:

Tabela 4- Práticas Ergonômicas a serem adotadas em partes específicas do corpo humano

Cabeça: ⇒ Equilibrada e alinhada sobre a coluna vertebral; ⇒ Ombros relaxados e as costas direitas, numa posição natural; ⇒ Olhar direcionado para a frente. Tronco e membros superiores: ⇒ A superfície de trabalho deve estar ao nível dos cotovelos; ⇒ Tronco em contato com o encosto; ⇒ Braços alinhados ao tronco; ⇒ Cotovelos numa posição angular de 90 graus e próximos do corpo; ⇒ Pulsos numa posição reta. Membros inferiores: ⇒ Coxas paralelas ao chão com os joelhos a formar um ângulo de 90 graus; ⇒ Deixar um espaço de 3 dedos entre o assento e a parte de trás dos joelhos; ⇒ Pés apoiados no chão/apoio de pés sustendo o peso das pernas.
--

Fonte: SAGIES (2021)

1.2 Adoção da prática de ginástica laboral

De modo a fazer face ou minimizar certos riscos ergonómicos referidos anteriormente, sugere-se a adoção de ginástica laboral.

A ginástica laboral engloba um conjunto de exercícios (**Apêndice 1**) que podem ser realizados em diversas fases, designadamente antes, durante, ou após um dia de trabalho, de modo a aliviar tensão ao nível dos músculos e proporcionando, assim, maior bem-estar aos trabalhadores (Salvador Caetano, 2022).

Paralelamente, segundo Ferraz (2022), é possível classificar a ginástica laboral consoante o horário de execução nos seguintes tipos:

Ginástica Preparatória: Deve ser realizada no início da atividade laboral para efeitos de aquecimento e preparação dos músculos e das articulações que serão usados durante as atividades.

Ginástica Compensatória: Deve ser realizada no meio do horário laboral e após 3 ou 4 horas do início do trabalho. Promove o impedimento de vícios posturais das atividades da vida diária bem como do ambiente de trabalho.

Ginástica Relaxante: Deve ser realizada no fim do horário de trabalho. Este tipo de ginástica é particularmente sugerido aos trabalhadores que atendem ao público. Neste tipo de ginástica recorre-se à aplicação de massagens, relaxamento e extravasamento das tensões acumuladas em regiões específicas, como é o caso das regiões dorsal, cervical, lombar, sola dos pés e ombros.

Em termos de benefícios, a prática de ginástica laboral apresenta, entre outros, os seguintes (Milheiro, 2023):

- ✓ Aumenta a qualidade de vida no trabalho;
- ✓ Auxilia na prevenção de doenças;
- ✓ Promove a consciência corporal;
- ✓ Reduz/elimina o sedentarismo e o stress;
- ✓ Aumenta a produtividade.

Neste sentido, deve ser adotada a prática de ginástica laboral aos colaboradores nas empresas, sobretudo quando em regime de teletrabalho, visto que, para além de melhorar a saúde física e mental dos mesmos, promove o aumento da produtividade.

Como exercícios de ginástica laboral, indicam-se os seguintes (Advancecare, 2020):

Pequenas caminhadas: Deve-se evitar estar longas horas sem mudar de posição. Sugere-se, por exemplo, que a pessoa aproveite as idas à casa de banho ou à impressora para andar mais um pouco.

Alongamentos de coluna: Para aqueles que permanecem longas horas sentados, sugere-se que alonguem a coluna esticando os braços na vertical, apoiando-os na cabeça um pouco atrás das orelhas e entrelaçando os dedos. Deve-se permanecer nesta posição por 30 segundos.

Rotação dos pulsos, tornozelos e ombros: Este exercício consiste na rotação, a cada duas horas, dos pulsos, tornozelos ou ombros. Deve ser feito várias vezes ao dia, alternando a zona corporal.

Abdominais: Mesmo sentado à secretária, sugere-se que mantenha as costas direitas e erga os joelhos até a um nível ligeiramente superior ao do assento da cadeira. Deve-se permanecer na mesma posição até sentir dor nos músculos abdominais.

Alongamento do pescoço: Deve ser feito pelo menos uma vez por dia. Roda-se o pescoço de um lado para o outro e para a frente e para trás.

Alongamento das pernas: Mesmo sentado na cadeira, sugere-se que eleve os pés, de modo que as pernas fiquem paralelas ao chão. Deve-se repetir, durante um minuto, duas a três vezes por dia.

2. Doenças profissionais e legislação aplicável

No que diz respeito à Lei aplicável à temática de Doenças Profissionais identifica-se a Lei n.º 98/2009, de 4 de setembro que regulamenta o regime de reparação de acidentes de trabalho e de doenças profissionais, incluindo a reabilitação e reintegração profissionais, nos termos do artigo 284.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

Para além disso, faz-se também referência ao art 59.º/1-c) e f) da Constituição da República que confere a “todos os trabalhadores, sem distinção de idade, sexo, raça, cidadania, território de origem, religião, convicções políticas ou ideológicas” o direito à “prestação do trabalho em condições de higiene, segurança e saúde” bem como o direito à “assistência e justa reparação, quando vítimas de acidentes de trabalho ou de doença profissional”.

De acordo com os termos do art 93.º/1, da Lei n.º 98/2009, de 4 de setembro, a proteção da eventualidade de doenças profissionais integra-se “no âmbito material do

regime geral de segurança social dos trabalhadores vinculados por contrato de trabalho e dos trabalhadores independentes e dos que sendo apenas cobertos por algumas eventualidades efetuem descontos nas respetivas contribuições com vista a serem protegidos pelo regime das doenças profissionais”.

Para além disso, refira-se também a aplicabilidade deste regime aos trabalhadores que, “sendo apenas cobertos por algumas eventualidades, a taxa contributiva que lhes é aplicável integre o custo da proteção nas doenças profissionais” (art 93.º/2, da Lei n.º 98/2009, de 4 de setembro).

De acordo com o art. 3.º/1-c), do Decreto-Lei n.º 503/99, de 20 de novembro, a doença profissional é designada por uma “lesão corporal, perturbação funcional ou doença que seja consequência necessária e direta da atividade exercida pelo trabalhador e não represente normal desgaste do organismo” .

As designadas doenças profissionais encontram-se listadas numa lista publicada no Diário da República, estando presente no Decreto Regulamentar n.º 76/2007, de 17 de julho (sendo este a versão recente do anterior Decreto Regulamentar n.º 6/2001, de 5 de maio).

Refira-se também que a lista de doenças profissionais se encontra repartida em diferentes categorias, designadamente doenças provocadas por agentes químicos, doenças do aparelho respiratório, doenças cutâneas e outras, doenças provocadas por agentes físicos e, doenças infecciosas e parasitárias.

Em cada categoria consta a identificação de um código, indicação de fatores de risco, a designação da doença ou manifestação clínica, o prazo indicativo dessa doença e, uma lista com diversos exemplos de trabalhos suscetíveis de provocarem essa doença.

Conforme consta nos termos do art 94.º/1, da Lei n.º 98/2009, de 4 de setembro, a elaboração e atualização da lista das doenças profissionais (que consta no art 283º/2) é realizada por uma “comissão nacional, cuja composição, competência e funcionamento são fixados em legislação especial”.

Para além das doenças profissionais que constam na referida lista, deve-se também considerar, como doença profissional, e para efeitos de indemnização; toda e qualquer lesão corporal, perturbação funcional ou doença; “desde que se prove serem consequência necessária e direta da atividade exercida e não representem normal desgaste do organismo” (art 94.º/2, da Lei n.º 98/2009, de 4 de setembro).

O diagnóstico de doença profissional é realizado por qualquer médico, de preferência Médico/a do Trabalho, perante uma suspeita fundamentada de doença profissional, o designado diagnóstico de presunção.

O Médico/a tem a obrigação de notificar o Departamento de Proteção contra os Riscos Profissionais (DPRP), consoante o envio da Participação Obrigatória devidamente preenchida.

Também é considerada doença profissional “aquela que causa incapacidade para o exercício da profissão ou a morte do/a trabalhador/a vítima de doença profissional” (UGT; 2011: 5). No que diz respeito à incapacidade permanente esta pode ser dividida em incapacidade permanente parcial ou absoluta (Art. 19.º/ 3 da Lei n.º 98/2009, de 4 de setembro, versão atualizada). A incapacidade permanente parcial traduz-se na “desvalorização permanente do trabalhador, que implica uma redução definitiva na respetiva capacidade geral de ganho” (Art.3.º/1-l), do DL n.º 503/99, de 20 de novembro). A incapacidade permanente absoluta, seja para o trabalho habitual ou para todo e qualquer trabalho, traduz-se “na impossibilidade permanente do trabalhador para o exercício das suas funções habituais ou de todo e qualquer trabalho” (Art. 3º/1-m), do DL n.º 503/99, de 20 de novembro).

Por outro lado, a incapacidade temporária também pode ser parcial ou absoluta (Art.19.º/ 1 da Lei n.º 98/2009, de 4 de setembro, versão atualizada). A incapacidade temporária parcial está associada “às situações em que o sinistrado ou doente possa comparecer ao serviço, apesar de se encontrar ainda impossibilitado para o pleno exercício das suas funções habituais” (Art. 3.º/1-i), do D.L n.º 503/99, de 20 de novembro). A incapacidade temporária absoluta traduz-se “na impossibilidade temporária do sinistrado ou doente comparecer ao serviço, por não se encontrar apto para o exercício das suas funções” (Art. 3.º/1-j), do DL n.º 503/99, de 20 de novembro).

Neste sentido, é fundamental que haja por parte da empresa e do médico do trabalho vigilância médica e controlo de todos os elementos em termos físico, social e mental que possam prejudicar a saúde dos trabalhadores (Freitas, 2019).

Para além disso, deve-se também “priorizar as ações de promoção da saúde” (Mendes & Dias, 1991, *cit in*. Mattos & Másculo, 2011, p. 16), tendo sempre em consideração os perigos, riscos e possibilidade de dano (por meio de avaliação de risco), do local de trabalho e da própria função do trabalhador.

Em suma, a entidade empregadora para além de garantir as condições laborais a nível de segurança, higiene e saúde, deve também contribuir para que os trabalhadores atinjam um “estado de completo bem-estar físico, mental e social e não meramente a ausência de doença” (OMS & SESI, 2010, p. 11).

2.1 Diferenciação entre doença relacionada com o trabalho e doença profissional

No que diz respeito à diferenciação entre os conceitos de doença relacionada com o trabalho e o conceito de doença profissional refira-se que, de acordo com a Agência Europeia para a Segurança e Saúde no Trabalho (2023, para. 1) o conceito de doença relacionada com o trabalho consiste numa doença “causada ou agravada por fatores no local de trabalho. Esta definição abrange muitas doenças que têm causas mais complexas, envolvendo uma combinação de fatores de ordem profissional e de fatores não relacionados com o trabalho”.

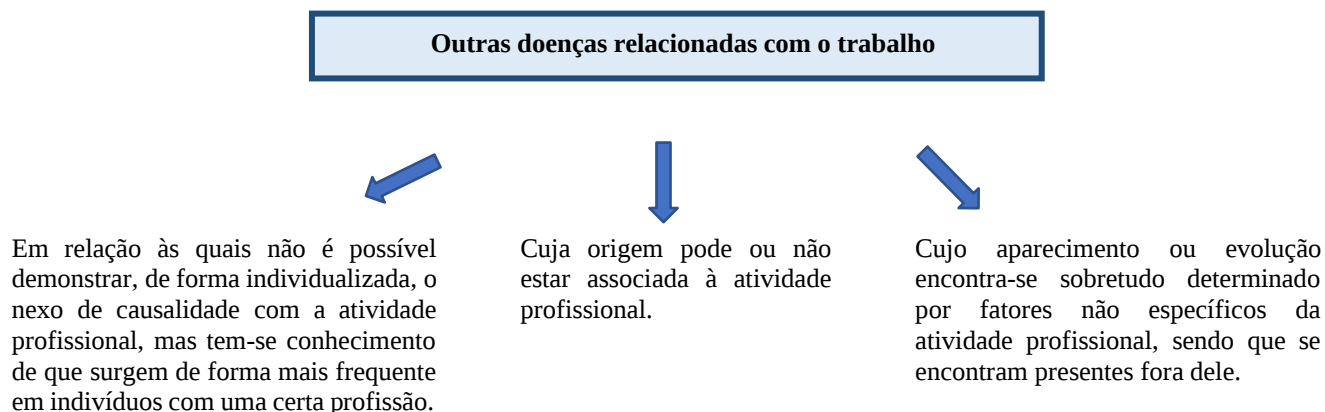
Já o conceito de doença profissional consiste numa doença “causada sobretudo pela exposição no trabalho a um fator de risco de natureza física, organizacional, química ou biológica, ou a uma combinação destes fatores”. As doenças profissionais são sobretudo as que a legislação nacional apresenta como sendo resultantes da exposição a fatores de risco no trabalho. O “reconhecimento de uma doença profissional pode ser associado a uma indemnização, caso não haja dúvidas quanto à existência de uma relação de causa-efeito entre a exposição profissional e a doença” (Agência Europeia para a Segurança e Saúde no Trabalho, 2023, para. 2).

Para além das doenças profissionais, existem também as doenças relacionadas com o trabalho, isto é, “lesões, perturbações funcionais ou doenças nas quais o trabalho constitui um dos fatores causais” (Freitas, 2019, p. 745).

Refira-se, ainda, as doenças agravadas pelo trabalho que “não tendo como causa direta o exercício da profissão, encaram a sua evolução relacionada pelo exercício inerente da função” (Freitas, 2019 p. 475).

É também possível identificar outros tipos de doenças relacionadas com o trabalho (Esquema 2).

Esquema 2- Indicação de outras doenças relacionadas com o trabalho



Fonte: Adaptado de Freitas (2019)

2.2 Relação entre saúde e doenças profissionais

A inexistência de condições laborais a nível da segurança, higiene e saúde dos trabalhadores propicia o surgimento das designadas doenças profissionais. Entre os fatores desencadeadores de doenças profissionais, encontram-se os seguintes (Miguel, 2014):

- falta de fornecimento de EPI's aos trabalhadores;
- fornecimento de EPI's em mau estado de conservação; sobretudo EPI proteção de pés, pois é um EPI mais dispendioso e as empresas evitam ter mais custos com este tipo de compra;
- uso de EPC's sem realização de manutenção do mesmo; uso de andaime sem ter sido feita a manutenção e verificação do mesmo;
- não realização de formação aos trabalhadores inerente à função de cada um; trabalhadores que lidam com substâncias perigosas e nunca tiveram formação sobre as boas práticas de manuseamento desses produtos;
- não veiculação aos trabalhadores das condições de segurança, higiene e saúde que devem ter no local de trabalho e sobretudo na sua função.

De acordo com um estudo realizado por Astrês (2016 *cit in* Universidade de Piauí, para. 4) no âmbito da temática da relação entre saúde, doença e trabalho, constatou-se que aproximadamente 97% dos trabalhadores de um hospital psiquiátrico identificaram a existência de riscos ocupacionais, sendo estes de natureza biológica, química, física, ergonómica e psicossocial. Verificou-se ainda que as doenças mais comuns nesses

trabalhadores são hipertensão arterial e problemas do sistema osteo-muscular. Estes resultados permitem, assim, concluir que os trabalhadores desse hospital estão a desenvolver problemas de saúde em detrimento da sua exposição a vários tipos de agentes, sendo urgente a adoção de medidas eficazes para minimizar esta situação.

No mesmo sentido, assinala-se ainda um estudo feito pela Organização Internacional do Trabalho (OIT) (2021, para. 3), que tem em consideração 19 fatores de risco ocupacional, como “exposição a longas jornadas de trabalho e exposição no ambiente de trabalho à poluição do ar, a substâncias cancerígenas, a riscos ergonómicos e a ruído; concluiu-se que o principal fator de risco foi a exposição a longas horas de trabalho, que estava associada a cerca de 750.000 mortes. A exposição no local de trabalho à poluição do ar (partículas, gases e fumos) causou 450.000 mortes”. Acerca desta problemática o então Diretor-geral da OMS (*cit in*. OIT, 2021, para. 5), partilhou a sua perspetiva referindo que “é chocante ver tantas pessoas literalmente sendo mortas por causa de seus trabalhos”.

Ainda de acordo com a OIT (2013), estimou-se que cerca de 2,34 milhões de pessoas morrem todos os anos em detrimento de acidentes e doenças relacionados com o trabalho. A grande maioria dos trabalhadores morrem de um diversificado conjunto de doenças relacionadas à sua atividade profissional. A OIT (2013) estima também que, anualmente, ocorrem 160 milhões de casos de doenças não mortais ligadas à atividade profissional. A tipologia de doenças varia conforme a atividade da empresa. No ano de 2010, a China registou um número total de 27.240 casos de doenças profissionais, das quais 23.812 causadas por exposição a poeiras no local de trabalho. No mesmo ano foram também registados 22.013 casos de doenças profissionais na Argentina, nomeadamente perturbações músculo-esqueléticas (PME). Já no ano de 2011, o Japão registou um número total de 7.779 casos de doenças profissionais, destacando-se lombalgias e pneumoconioses.

Em suma, constata-se que em detrimento de inúmeros fatores, associados a atuação culposa por parte da entidade patronal, os trabalhadores encontram-se expostos a inúmeros riscos que poderão desencadear danos, muitas vezes irreversíveis. Muitos dos trabalhadores, são diagnosticados com doenças profissionais que lhes impedem, em certos casos, de retomar ao seu trabalho habitual. E, noutros casos, o diagnóstico de doença profissional condiciona, por completo a própria rotina e saúde do trabalhador.

3. Regime de Teletrabalho e a sua aplicabilidade à Ergonomia

O Regime de Teletrabalho exige o cumprimento de um conjunto de regras por parte das empresas de modo a assegurar as condições de segurança e saúde do trabalhador, bem como outros direitos por parte dos trabalhadores.

Neste sentido, para que haja uma melhor compreensão entre a relação de teletrabalho e ergonomia torna-se fundamental analisar a legislação adequada para o efeito; avaliar todas as vantagens e desvantagens deste regime na ótica das condições de segurança e saúde e, proceder à análise da relação dos conceitos de saúde, doenças profissionais e teletrabalho.

3.1 Regime de Teletrabalho à luz do Código de Trabalho

Em termos legislativos, o regime de Teletrabalho encontra-se enquadrado no Regime Geral inserido na Lei n.º7/2009, de 12 de fevereiro, iniciando-se pelo art. 165.º. Para o efeito, considera-se teletrabalho “a prestação de trabalho em regime de subordinação jurídica do trabalhador a um empregador, em local não determinado por este, através do recurso a tecnologias de informação e comunicação”.

Um acordo para efeitos de prestação de teletrabalho deve mencionar todos os elementos que constam no n.º 5 do art 166.º a) a f), designadamente:

- Identificação, assinaturas e domicílio ou sede das partes;
- Indicação da atividade a prestar pelo trabalhador, com menção expressa do regime de teletrabalho, e correspondente retribuição;
- Se o período previsto para a prestação de trabalho em regime de teletrabalho for inferior à duração previsível do contrato de trabalho, indicação da atividade a exercer após o termo daquele período;
- Propriedade dos instrumentos de trabalho bem como o responsável pela respetiva instalação e manutenção, e pelo pagamento das inerentes despesas de consumo e de utilização;
- Identificação do estabelecimento ou departamento da empresa em cuja dependência fica o trabalhador, bem como quem este deve contactar no âmbito da prestação de trabalho.

Em relação aos direitos e deveres dos trabalhadores inseridos neste regime, refere-se que, ao nível da igualdade de tratamento, o trabalhador em regime de teletrabalho tem os mesmos direitos e deveres dos demais trabalhadores, nomeadamente no que se refere

a formação e promoção ou carreira profissionais, limites do período normal de trabalho e outras condições de trabalho, segurança e saúde no trabalho e reparação de danos emergentes de acidente de trabalho ou doença profissional. Também no contexto da formação profissional, o empregador deve proporcionar ao trabalhador, em caso de necessidade, formação adequada sobre a utilização de tecnologias de informação e de comunicação inerentes ao exercício da respetiva atividade” (art 169.º/1 e 2, do Regime Geral, Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro).

O teletrabalho apresenta vantagens e desvantagens a vários níveis, sobretudo relativamente à segurança e saúde dos trabalhadores nele inseridos, como se pode observar na tabela abaixo (**Tabela 5**).

Todos aqueles que se encontram neste regime têm o direito de ter condições em termos de segurança e saúde no trabalho; contudo, por vezes essas condições ficam comprometidas em detrimento da impossibilidade de ter em casa um local adequado, ergonómico, silencioso para desempenhar as tarefas laborais.

Tabela 5- Principais vantagens e desvantagens do Teletrabalho no contexto de segurança e saúde dos trabalhadores

Vantagens	Desvantagens
Melhoria do equilíbrio entre a vida profissional e a vida pessoal	A dificuldade em separar o trabalho remunerado da vida privada
Possibilidade de trabalhar, em situação de mobilidade reduzida devido a doença ou incapacidade	Isolamento e falta de acesso à partilha formal e informal de informação que ocorre num local fixo de trabalho
Redução do tempo e dos custos de deslocação (<i>stress</i> e fadiga relacionados com os transportes)	Alterações na natureza das relações de trabalho (colegas, gestão) devido à distância
Horários flexíveis e maior autonomia na tomada de decisões para gerir o tempo de trabalho	Longas horas de trabalho (horários flexíveis podem tornar-se numa desvantagem se o trabalhador não impuser limites de tempo)
Possível aumento da autonomia no trabalho	Realização de trabalhos fora do horário regular (durante o tempo livre)
Os custos e as despesas são reduzidos, na medida em que se verifica uma poupança nas deslocações e nas refeições	Apenas confronto com problemas, não tendo apoio adequado (com o <i>stress</i> associado)
	Problemas de saúde (<i>stress</i> , exaustão emocional, depressão)
	Desenvolvimento de distúrbios músculo-esqueléticos se os aspetos ergonómicos relacionados com o trabalho não forem geridos corretamente (postura, postos de trabalho informáticos inadequadas, etc.)

Fonte: Adaptado de UGT (2020)

3.2 Relação entre saúde, doenças profissionais e teletrabalho

De acordo com Cuatrecasas (2023), o regime de teletrabalho acarreta repercussões negativas a nível do campo da segurança e saúde dos trabalhadores inseridos nesse regime. Neste sentido, destacam-se dois tipos de riscos, designados de riscos decorrentes do próprio espaço de trabalho e os riscos psicossociais.

O primeiro tipo de risco mencionado inclui os designados riscos ergonómicos, que resultam de “posturas inadequadas e da posição imóvel de quem está frente a um ecrã; sedentarismo; ruído excessivo; falta de ventilação; temperatura inadequada; problemas oftalmológicos ou fadiga ocular decorrente do uso intensivo do computador, de ecrãs e/ou de outros dispositivos digitais e, eventualmente, da falta de iluminação; inexistência de

intervalos de descanso; riscos de quedas; caída de objetos; corrente elétrica” (Cuatrecasas, 2023, para. 2).

Por outro lado, os riscos psicossociais derivam das “interações entre as condições de trabalho, a organização e gestão do trabalho e respetivo contexto social e ambiental, com as capacidades e necessidades dos trabalhadores”. Como resultados negativos indica-se o surgimento de “*stress*, ansiedade, esgotamento, depressão, insónias, perda de sentimento de pertença, isolamento/deterioração das relações interpessoais, perda de motivação, assédio cibernético, entre outros” (Cuatrecasas, 2023, para. 6).

É também relevante enfatizar que os riscos laborais podem originar consequências negativas para a própria organização, visto que, “situações de stress, falta de motivação, cansaço, irritabilidade, procrastinação, isolamento, falhas de comunicação, entre outros, que podem decorrer do teletrabalho, terão um impacto direto no desempenho da atividade pelos trabalhadores e, conseqüentemente, um impacto na produtividade e resultados da própria empresa” (Cuatrecasas, 2023, para. 8).

Paralelamente, também Vicente (2021) apresenta uma visão negativa relativamente às consequências negativas que o regime de teletrabalho pode ter na saúde e bem-estar do trabalhador. O mesmo apela para um maior cuidado e atenção a todos os trabalhadores que estão inseridos no regime de teletrabalho no domicílio, visto que, este poderá promover o surgimento de diversos sinais, sintomas, sentimentos e doenças que podem afetar de forma negativa a saúde e bem-estar do trabalhador.

Neste sentido, constata-se a existência de uma relação direta entre as condições do regime de teletrabalho e o surgimento de doenças profissionais, na qual os trabalhadores que se encontram em regime de teletrabalho têm tendência a desenvolver doenças profissionais. Esta ideia é defendida também por Santander (2022, para. 3) que alega que o regime de teletrabalho apresenta “reduzidas condições de trabalho, o que afeta negativamente a saúde dos trabalhadores e contribui para o desenvolvimento ou agravamento de problemas oculares ou lesões musculoesqueléticas”.

O regime de teletrabalho pode exigir que o trabalhador se encontre a trabalhar ao computador durante várias horas, o que implica por parte do mesmo um maior cuidado quanto ao espaço onde se encontra a trabalhar, elementos de trabalho como cadeira, monitor, ou rato, alternância de posição, entre outros cuidados.

No contexto de teletrabalho, para que se consiga fazer uma boa gestão de tempo e diminuir os níveis de stress devido à quantidade de horas que se passa ao computador (muitas vezes em espaços desadequados, com ausência de elementos ergonómicos, ou em

posições incorretas, entre outros aspetos), o trabalhador deve manter certas rotinas e adotar outras que se apliquem ao seu contexto de trabalho. Por exemplo, levantar-se à hora habitual, fazer as refeições a horas concretas (visto que quem trabalha ao computador tem tendência a adiantar sempre mais e mais tarefas e acaba, muitas vezes, por fazer refeições muito mais tarde, ou até mesmo saltar refeições). O trabalhador deve também escolher um lugar tranquilo, onde evite distrações que possam comprometer a concretização dos objetivos de trabalho. Na medida do possível, também é relevante que o trabalhador mantenha as restantes rotinas intactas, nomeadamente período de descanso e de sono, atividades de lazer, prática de exercício físico, entre outros (Dgaep, 2020).

Em contexto de teletrabalho também é possível prevenir o surgimento de doenças profissionais. O trabalhador deve criar um ambiente de trabalho que seja seguro e saudável, de acordo com o conjunto de princípios ergonómicos relacionados com a cadeira e mesa, monitor, teclado e rato e também com um conjunto de medidas organizacionais, que incorporem pausas e a prática de ginástica laboral (Dgaep, 2020).

Simultaneamente, é também recomendável que as empresas orientem, informem e formem os seus trabalhadores sobre a existência de um ambiente de trabalho seguro em regime de teletrabalho quanto a questões de ergonomia, iluminação, equipamento adequado, entre outros aspetos. A entidade patronal deve ainda incentivar os seus trabalhadores a realizarem ginástica laboral, mudarem de posição (a fim de evitar estar muito tempo sentado) e fazer pausas regulares (Sepri Group, 2023).

O regime de teletrabalho pode permitir a conciliação entre o trabalho, a vida pessoal e familiar; contudo, pode também contribuir para o aumento dos níveis de stress relacionados com o trabalho solitário e com a gestão de tempo, apresentando riscos para a saúde psicossocial. Assim, os trabalhadores devem identificar os pensamentos que o estão a perturbar, investir os seus esforços naquilo que pode controlar, falar com amigos e familiares, confiar nas suas capacidades para lidar com situações difíceis, fazer o que mais gosta de fazer e lhe dá prazer, etc. (Dgaep, 2020).

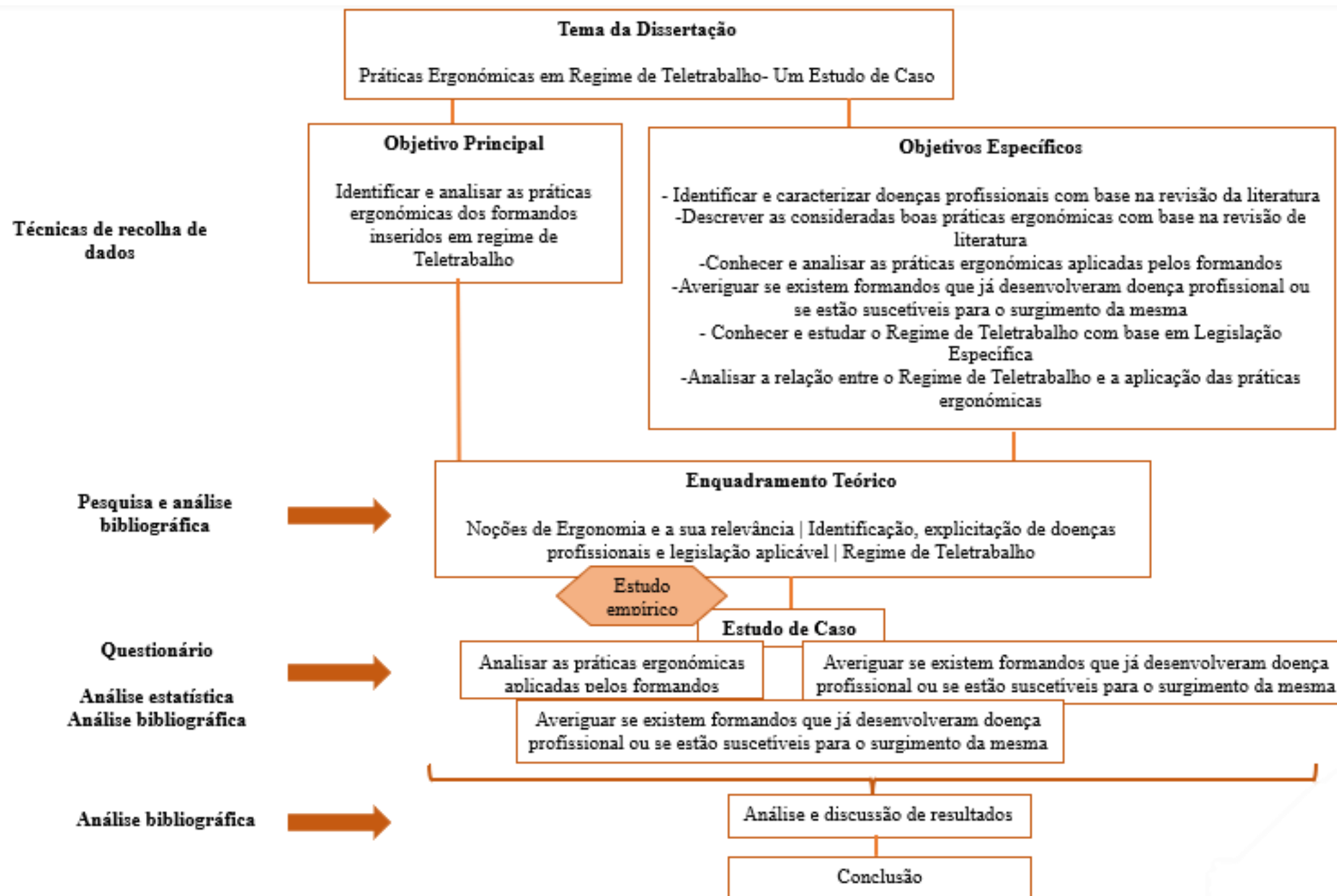
Capítulo II — Metodologia

No presente capítulo é apresentado o diagrama de estrutura metodológica que representa, de forma direta e elencada, todo o estudo empreendido, iniciando-se desde a seleção do tema, definição de objetivos, geral e específicos, e fases seguintes do estudo até ao término do mesmo. Abordar-se-á também o tipo de metodologia adotada e aplicada neste trabalho de investigação, nomeadamente um estudo de caso. Será identificada e analisada a técnica de recolha de dados bem como os instrumentos de tratamento de dados que suportaram o estudo de modo a alcançar os objetivos definidos.

1. Diagrama de estrutura metodológica

O diagrama de estrutura metodológica (**Esquema 3**) apresentado em baixo, representa, de forma sucinta, todos os elementos que integram o presente estudo, desde a seleção do tema, definição de objetivos e restantes fases até ao término do estudo.

O diagrama inicia com a indicação do tema da dissertação designado de “Práticas Ergonómicas em Regime de Teletrabalho- Um Estudo de Caso”. A indicação dos objetivos principal e específicos encontram-se em blocos subsequentes, e em paralelo, no diagrama. Nos blocos seguintes foram identificadas as grandes fases deste trabalho de investigação, começando desde logo, com o enquadramento teórico recorrendo a pesquisa e análise bibliográfica. Para efeitos de aquisição de informações para a realização da componente empírica do estudo considerou-se relevante adotar como técnica de recolha de dados, o inquérito por questionário e, como instrumentos de recolha e processamento de dados foram escolhidos o questionário e análise estatística, a fim de suportar o estudo de caso. De assinalar que se recorreu ao enquadramento teórico e à elaboração de um inquérito por questionário de forma a responder aos objetivos específicos.



2. Identificação e fundamentação dos métodos e técnicas aplicadas

A amostra é considerada um subconjunto de um conjunto mais geral designado de população ou universo (Silvestre, 2007). No presente estudo, a população são os formandos de e-learning em contexto de teletrabalho, sendo a amostra os formandos de 6 turmas de formação nessas condições. Em termos quantitativos, a amostra foi composta por 48 formandos (correspondendo a uma taxa de resposta de 96%).

O estudo de caso foi o escolhido para ser aplicado neste trabalho de investigação por ser o mais apropriado a nível de efeitos de organização e preservação do objeto de estudo (Goode & Hatt, 1979 *cit in*. Ventura, 2007).

Na conceção de Lüdke & André (1986 *cit in*. Ventura, 2007, para. 5), o estudo de caso a nível de estratégia de pesquisa é “o estudo de um caso, simples e específico ou complexo e abstrato e deve ser sempre bem delimitado. Pode ser semelhante a outros, mas é também distinto, pois tem um interesse próprio, único, particular e representa um potencial na educação”.

Quanto à pesquisa de qualquer trabalho é fulcral ter em consideração um conjunto de aspetos designadamente: tamanho de amostra; que tipo de questionário elaborar; redação das questões; as formas de análise dos dados; margem de erro; como relacionar o questionário com a formatação do banco de dados; o processo de seleção dos indivíduos que devem compor a amostra; entre outros (Santos & Henrique, 2021, 8).

Também os autores Oliveira et al. (2016) defendem que existem diversos instrumentos que podem ser utilizados por parte do pesquisador de modo a garantir o êxito de sua pesquisa. Contudo, deve-se seguir alguns procedimentos, nomeadamente refletir sobre quais são os tipos de instrumentos de recolha de dados existentes, quais são os instrumentos que melhor se adequam ao tipo de pesquisa que se pretende fazer, entre outros.

No que diz respeito ao tipo de pesquisa optou-se por pesquisa descritiva, sendo que esta visa “descrever as características de determinada população ou fenómeno ou o estabelecimento de relações entre variáveis” (Gil, 1996 *cit in*. Tabosa et al., 2016, para. 3).

Paralelamente, enveredou-se também por uma abordagem exploratória tendo em conta que o pesquisador se encontra interessado em testar determinados aspetos

operacionais de uma pesquisa de natureza quantitativa, como é o caso do teste-piloto de um questionário (Dias, 2010).

Refira-se ainda a adoção de uma pesquisa bibliográfica que tem como objetivo “o levantamento e análise crítica dos documentos publicados sobre o tema a ser pesquisado com intuito de atualizar, desenvolver o conhecimento e contribuir com a realização da pesquisa” (Bocato, 2006 *cit in*. Sousa et al., 2021, para. 13).

A pesquisa por meio de várias fontes e autores é assim fulcral na elaboração de um estudo de caso e de qualquer outro trabalho de investigação, visto que, possibilita “a produção, identificação e descoberta do conhecimento, respostas para perguntas específicas e soluções de problemas” (Mussi et al., 2019, para 7).

Como técnica de recolha de dados escolheu-se o inquérito por questionário, sendo este encarado como um instrumento de recolha de dados e, tendo como uma das vantagens o facto de se gastar o mesmo tempo independentemente do tamanho da amostra. Por outro lado, é particularmente usado no âmbito da investigação quantitativa, atendendo ao seu carácter estruturado e da automatização do tratamento estatístico dos dados quando efetuado com suporte em software específico.

O questionário é uma das fontes mais relevantes em termos de aquisição de informações. As respostas concedidas por parte dos inquiridos irão constituir os dados que efetivamente serão objeto de análise. Uma das vantagens apontadas neste método incide no controlo por parte do investigador, quer a nível do tipo de dados de que necessita, quer também nos métodos de seleção das unidades estatísticas (Silvestre, 2007).

Oliveira et al. (2016) sintetizam algumas das vantagens do questionário nas seguintes:

- ✓ Economiza tempo, viagens e obtém-se um grande número de dados;
- ✓ Atinge um maior número de pessoas simultaneamente;
- ✓ Abrange uma área geográfica mais ampla;
- ✓ Economiza pessoal;
- ✓ Obtém respostas mais rápidas e mais precisas;
- ✓ Há maior liberdade nas respostas, em razão do anonimato;
- ✓ Há mais segurança, pelo fato de as respostas não serem identificadas;
- ✓ Há menos risco de distorção, pela não influência do pesquisador;
- ✓ Há mais tempo para responder e em hora mais favorável;

- ✓ Há mais uniformidade na avaliação, em virtude da natureza impessoal do instrumento.

Em contrapartida, em relação às desvantagens, indicam-se as seguintes (Oliveira et al., 2016):

- ✓ Percentagem pequena dos questionários que voltam;
- ✓ Grande número de perguntas sem respostas;
- ✓ Não pode ser aplicado a pessoas analfabetas;
- ✓ Impossibilidade de ajudar o informante em questões mal compreendidas;
- ✓ A dificuldade de compreensão, por parte dos informantes, leva a uma uniformidade aparente;
- ✓ Na leitura de todas as perguntas, antes de respondê-las, pode uma questão influenciar a outra:
- ✓ A devolução tardia prejudica o calendário ou a sua utilização;
- ✓ O desconhecimento das circunstâncias em que foram preenchidos torna difícil o controle e a verificação;
- ✓ Nem sempre é o escolhido quem responde ao questionário, invalidando, portanto, as questões;
- ✓ Exige um universo mais homogêneo.

Após a aplicação do questionário procede-se à etapa de tratamento ou processamento dos dados, na qual se decide quais os tipos de análise a serem realizadas (Freitas & Moscarola, 2002).

No estudo de caso em questão foi realizada uma análise de natureza quantitativa por meio da realização de análise estatística aos dados, direcionada a diversas medidas tais como soma, média, mediana e moda, usando para o efeito o Microsoft Excel.

Dias (2010, para. 2), por exemplo, explica que a pesquisa quantitativa, regra geral, é o que é mais apropriada “quando existe a possibilidade de medidas quantificáveis de variáveis e inferências a partir de amostras de uma população”.

3. Explicitação dos procedimentos e cuidados a ter na utilização dos instrumentos de recolha e tratamento de dados

Primeiramente foi solicitado o consentimento do estudo e consequente aplicação do questionário ao conjunto de formandos. Estes foram contatos via endereço eletrónico, e aos quais foram apresentados o objetivo geral e objetivos específicos do presente estudo bem como garantia das condições de confidencialidade e anonimato.

O questionário foi elaborado com base nos objetivos geral e específico de forma a responder à questão de partida “quais são as (boas) práticas ergonómicas de formandos inseridos em formações em regime e-learning? Ou são estes suscetíveis de desenvolver uma doença profissional?”.

Este foi realizado por meio do Google Forms e enviado um link para o endereço eletrónico de todos os formandos para responderem ao questionário. Após o envio desse email, questionaram-se os mesmos se acederam bem ao questionário ou se se depararam com alguma dificuldade.

Este inquérito por questionário foi elaborado com a finalidade de obter informações acerca das boas práticas ergonómicas aplicadas ou não por parte dos formandos.

As questões do inquérito por questionário foram elaboradas a partir da consulta de diversas fontes de natureza bibliográfica e sitográfica e por meio dos conhecimentos que já se tinha sobre as práticas ergonómicas de alguns formandos.

Foi previamente realizado um pré-teste, dirigido a três pessoas, em contexto formativo de e-learning, de modo a analisar se as questões são perceptíveis, fáceis de interpretar e se fazem lógica a quem responde.

Quanto à composição, o inquérito por questionário contém questões de várias tipologias, nomeadamente escolha múltipla, resposta curta, afirmação ou negação. Encontra-se mencionado no próprio inquérito o contexto e objeto de estudo (**Apêndice 2**).

O inquérito por questionário foi disponibilizado por meio de ligação eletrónica à plataforma de formulários *Google* e ficou disponível durante o período compreendido entre 11/07/2023 e 18/07/2023.

O inquérito foi distribuído a 50 pessoas por meio de mensagem enviada por correio eletrónico que contém a ligação de acesso ao questionário.

Capítulo III — Análise e discussão dos resultados

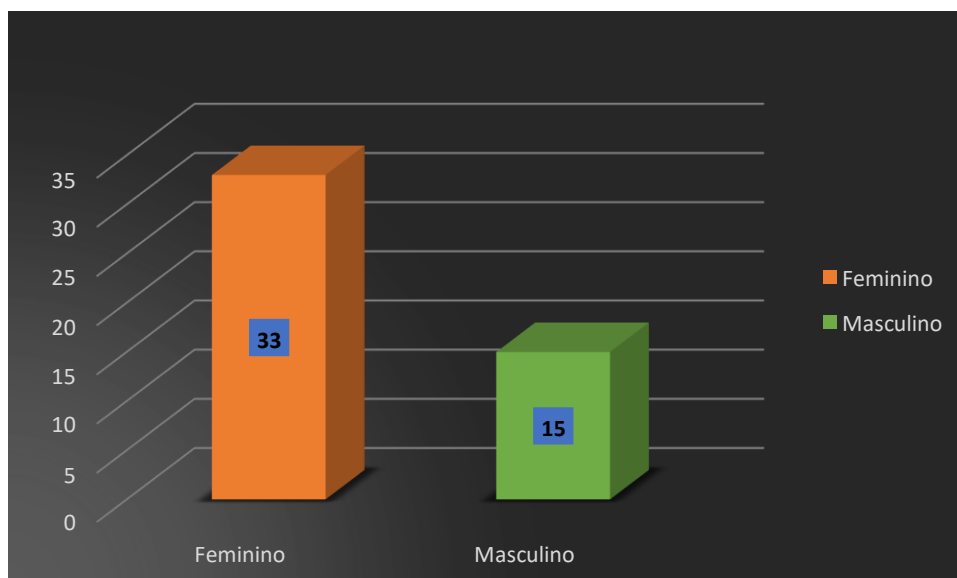
No último capítulo pretende-se apresentar os resultados da investigação desenvolvida, a qual pretende contribuir para uma resposta quanto à existência ou inexistência de práticas ergonómicas adotadas pelos trabalhadores inseridos em Regime de Teletrabalho. Pretende-se, assim, saber se os formandos da referida amostra adotam práticas ergonómicas durante o seu trabalho em regime de Teletrabalho e/ou se, ao invés, já desenvolveram doença profissional ou estão suscetíveis para desenvolvimento da mesma. Para o efeito, esses resultados serão confrontados com a sustentação teórica do capítulo I – Enquadramento Teórico.

1. Características sociodemográficas

A amostra foi composta por 48 formandos correspondendo a uma taxa de resposta de 96%. Estes são agora caracterizados de acordo com as seguintes variáveis: sexo, faixa etária, área de residência, habilitações académicas e situação profissional.

No que diz respeito à variável sexo, de acordo com o gráfico de barras (**Gráfico 1**), constata-se que a maioria dos indivíduos da amostra pertencem ao género feminino (68,8%).

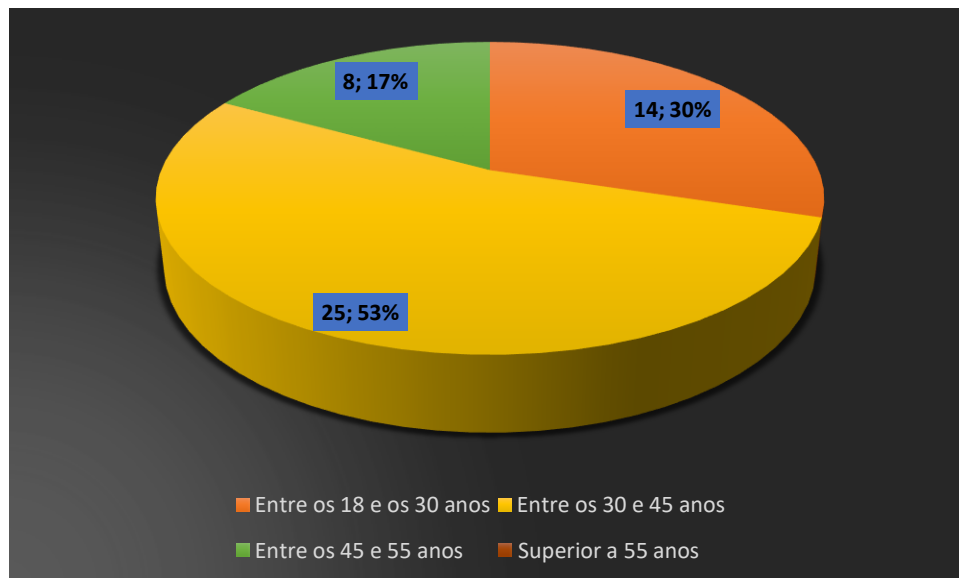
Gráfico 1- Distribuição dos formandos respondentes conforme a variável Sexo



Fonte: Elaboração Própria

Quanto à variável faixa etária, a predominante (moda) situa-se entre os 30 e os 45 anos (53,2%), seguido da faixa dos 18-30 anos (29,8%) e da faixa 45-55 anos (17%) (Gráfico 2).

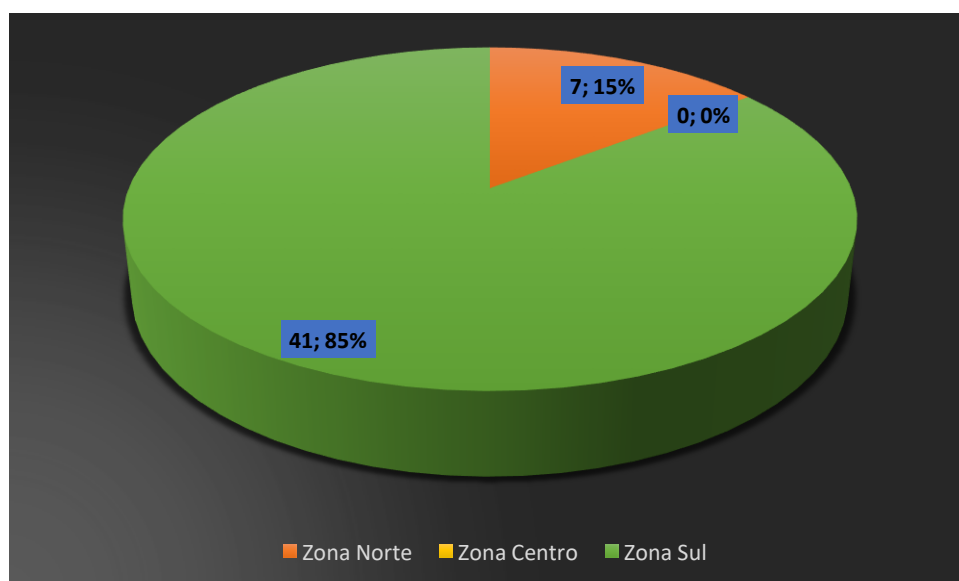
Gráfico 2- Distribuição dos formandos respondentes conforme a variável Faixa Etária



Fonte: Elaboração própria

Em relação à área de residência a predominante é a Área Metropolitana de Lisboa (85%), seguido de apenas 15% na zona norte (Gráfico 3).

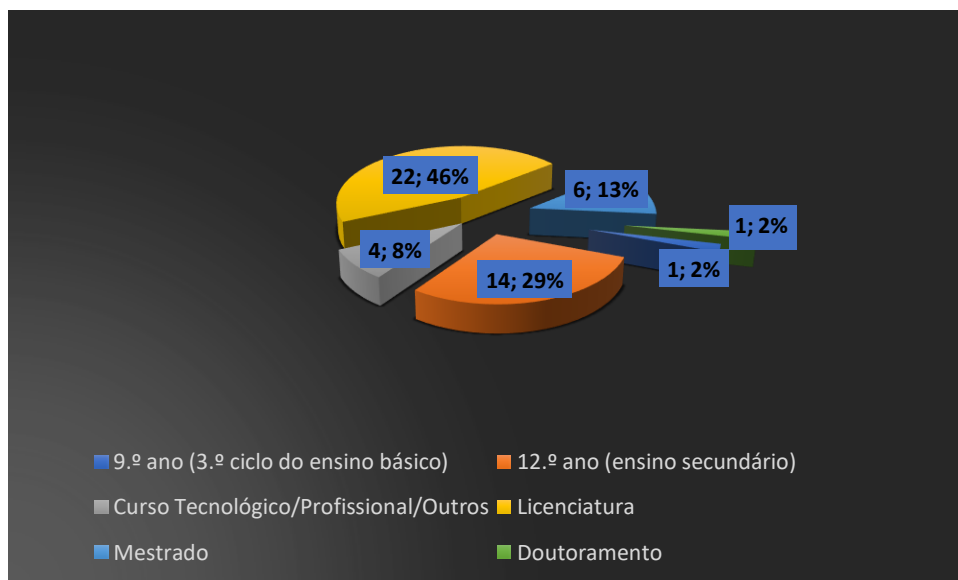
Gráfico 3- Distribuição dos formandos respondentes conforme a variável Área de Residência



Fonte: Elaboração Própria

Relativamente às habilitações académicas, informa-se quase metade dos formandos possui uma licenciatura (45,8%), seguindo-se dos formandos que têm o 12.º ano de escolaridade (27,1%) e os formandos que têm mestrado (12,5%) (**Gráfico 4**).

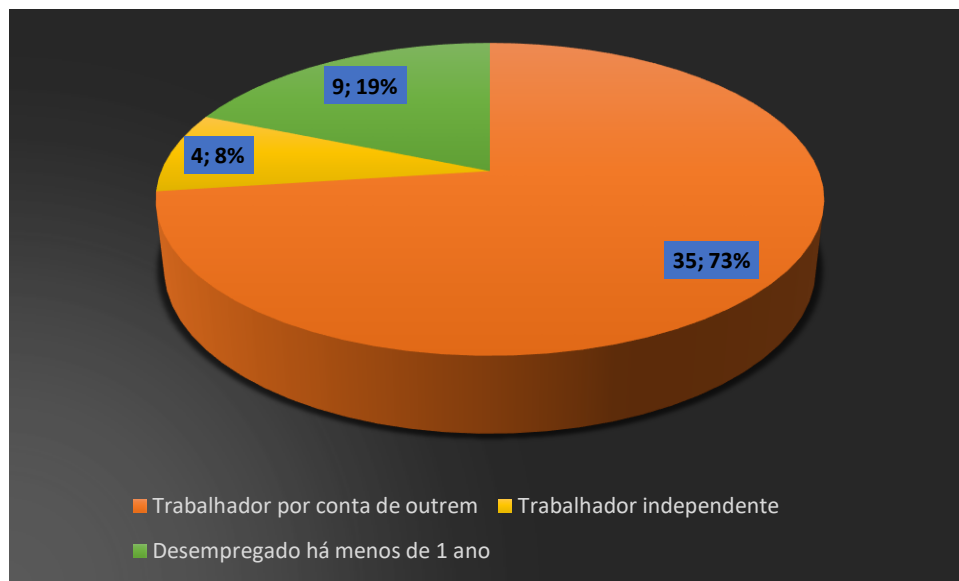
Gráfico 4- Distribuição dos formandos respondentes conforme a variável Habilitações Académicas



Fonte: Elaboração Própria

No que diz respeito à variável situação profissional, conclui-se que a maioria dos formandos são trabalhadores por conta de outrem (72,9%), seguido de desempregados (18,8%) e trabalhadores independentes (8,3%). No caso específico dos desempregados, 90% dos mesmos enquadram-se nos não desempregados de longa duração (NDLD) (inferior a um ano) e apenas 10% são desempregados de longa duração (DLD) (superior a um ano) (**Gráfico 5**).

Gráfico 5- Distribuição dos formandos respondentes conforme a variável Situação Profissional



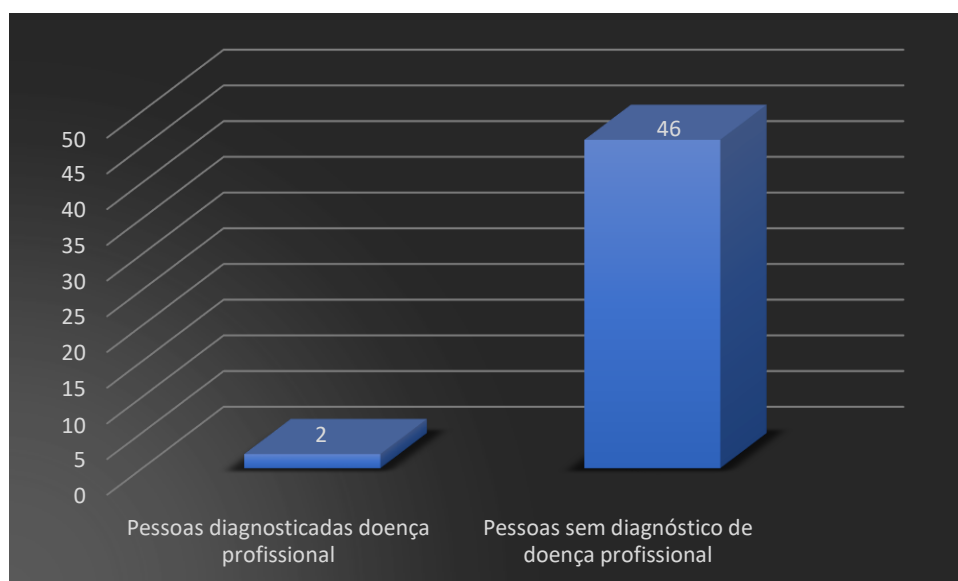
Fonte: Elaboração Própria

2. Práticas Ergonómicas em contexto de formação em Teletrabalho

Perante os resultados obtidos por meio da aplicação do inquérito por questionário, procede-se ao confronto dos mesmos face ao conjunto de objetivos específicos elencados na fase da metodologia. Pretende-se, por meio, desse confronto recolher informações válidas que respondam aos objetivos específicos, ou que corroborem certas ideias presentes na revisão de literatura.

Em relação às **doenças profissionais**, a esmagadora maioria dos inquiridos (95,8%) não tem diagnóstico de doença profissional. Apenas duas pessoas (4,2%) revelaram diagnóstico de doença profissional designadamente Hérnia Cervical e Síndrome do Túnel Cárpico (**Gráfico 6**).

Gráfico 6- Distribuição dos formandos com ou sem diagnóstico de doença profissional



Fonte: Elaboração própria

No que diz respeito aos **sintomas**, as duas pessoas inquiridas revelaram ter sintomas físicos (dor numa zona específica ou em várias partes do corpo) e uma das inquiridas revelou também ter sintomas psicológicos associados à síndrome de burnout; sendo esta descrita pela “pela exaustão emocional e pela diminuição do envolvimento pessoal no trabalho”(Santander, 2022, para 1).

No que diz respeito às **práticas ergonómicas** constata-se que uma grande parte dos inquiridos não adota práticas ergonómicas durante as formações em regime e-learning pois o seu mobiliário doméstico não reúne as características ergonómicas ideais para o teletrabalho por períodos prolongados (Fiocruz, 2022). De acordo com os dados constata-se que 18 dos inquiridos (37,5%) não dispõem de secretária e 13 dos inquiridos (27,1%) tem uma secretária sem cadeira ajustável. Apenas 17 dos inquiridos (35,4%) possuem uma secretária com cadeira ajustável. Dos 34 inquiridos que usam cadeira apenas 17 (36,2%) utilizam uma cadeira que cumpre os requisitos para ser considerada ergonómica, nomeadamente assento de costas acolchoado e antebraços (**Gráfico 7**).

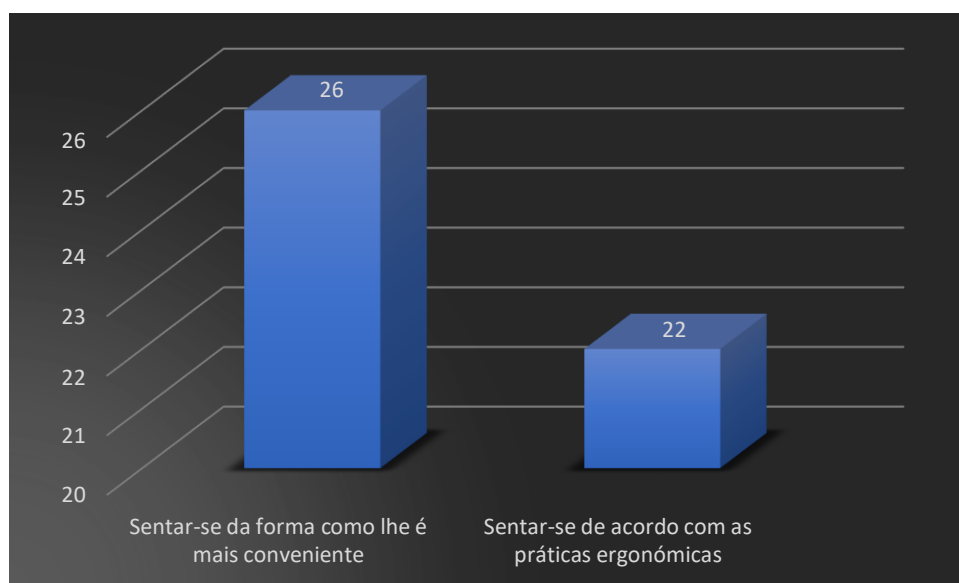
Gráfico 7- Distribuição dos formandos consoante as características do espaço onde assistem às formações



Fonte: Elaboração própria

Em relação à postura de trabalho, mais de metade dos inquiridos (54,16%) não se preocupam com a postura optando por se sentarem da forma que lhes for mais conveniente. Em contrapartida, 45,83% preocupam-se com a postura de trabalho optando por aplicar as boas práticas ergonómicas. Apesar de esta última percentagem ser positiva, não deixa de ser preocupante o facto de, mais de metade dos inquiridos não adotarem uma postura correta; o que os torna suscetíveis ao desenvolvimento de doença profissional (Gráfico 8).

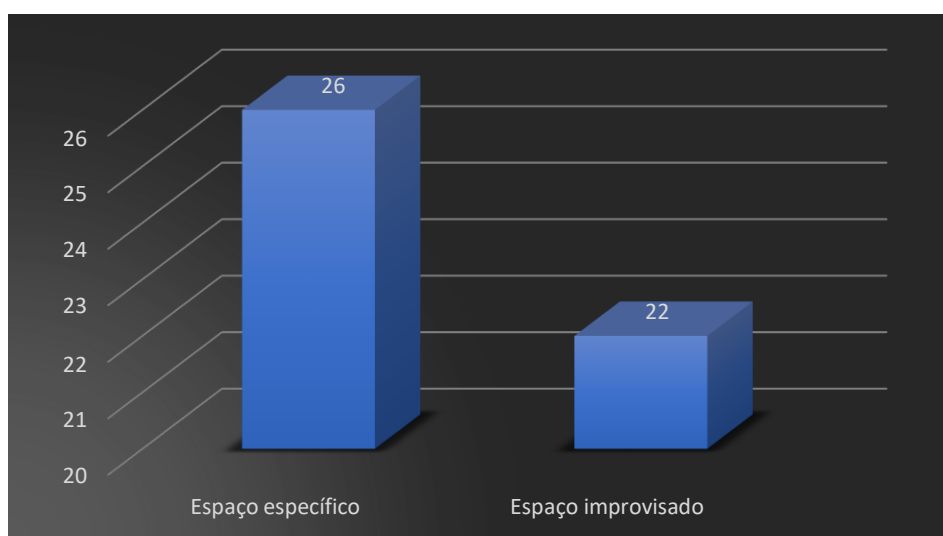
Gráfico 8- Distribuição dos formandos de acordo com a postura de trabalho



Fonte: Elaboração própria

Relativamente ao espaço onde os formandos assistem às formações constata-se que, do total dos inquiridos, 26 destes (54,2%) têm um local específico para assistir às formações em regime e-learning. Contudo, os restantes 22 (45,8%) não têm um espaço específico, optando por escolher um espaço improvisado; espaço esse que, na maioria das vezes, não reúne os equipamentos e condições que proporcionem conforto, bem-estar e segurança ao indivíduo; promovendo inclusive o surgimento de doenças profissionais (Gráfico 9).

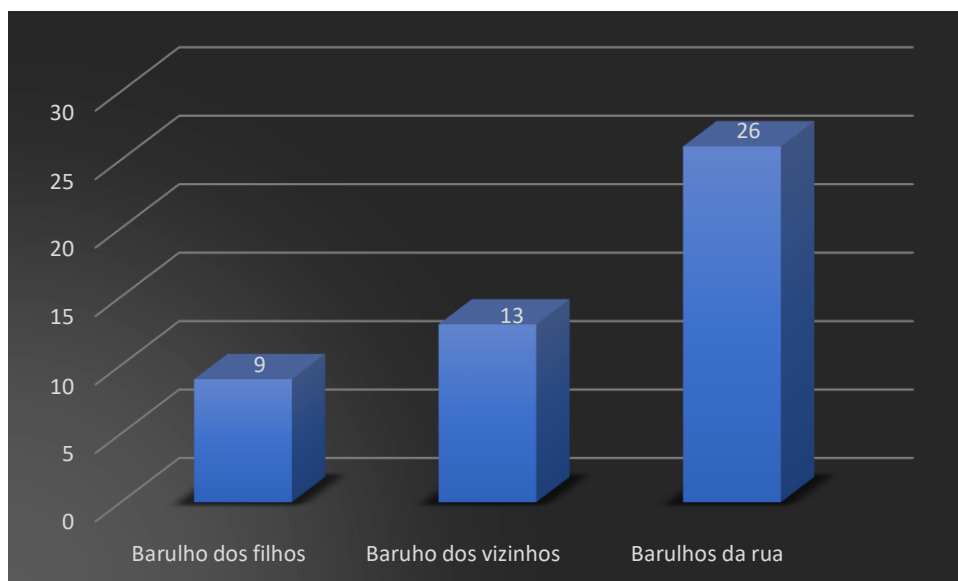
Gráfico 9- Distribuição dos formandos de acordo com a tipologia do local onde assistem às formações



Fonte: Elaboração própria

Ainda em relação ao espaço onde assiste às formações, mais especificamente quanto ao ruído, constata-se que nenhum dos inquiridos tem problemas de ruído excessivo durante as formações. Estes queixam-se apenas de algum ruído por parte dos filhos, dos vizinhos e de barulhos de rua; não sendo este considerado incomodativo para os mesmos. Neste sentido, o fator ruído não tem uma influência negativa no desempenho dos formandos (**Gráfico 10**).

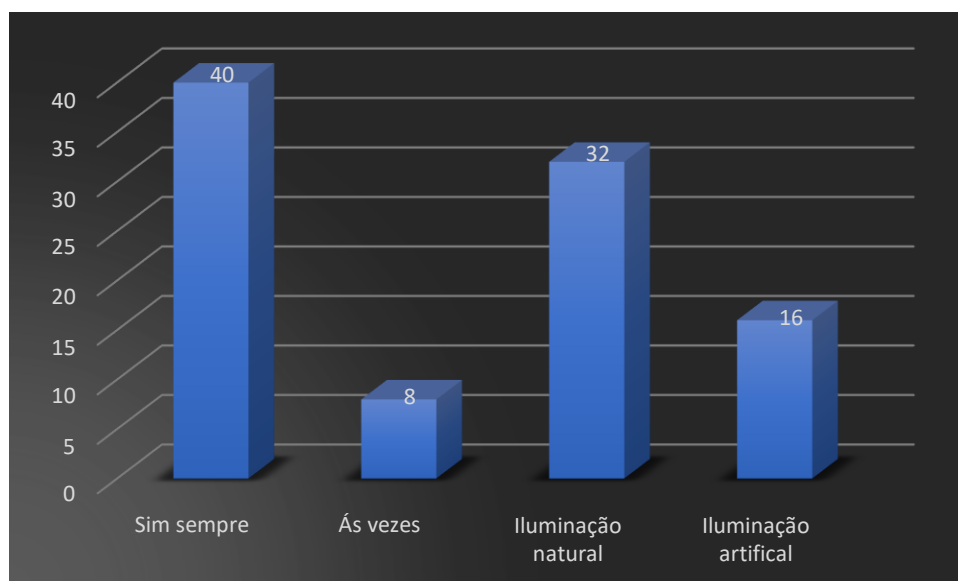
Gráfico 10- Distribuição dos formandos conforme a origem do ruído



Fonte: Elaboração própria

Quanto à iluminação no espaço onde os inquiridos assistem às formações conclui-se que a esmagadora maioria dos formandos (83,3%) dispõem de iluminação suficiente para realizar as suas tarefas, sendo que 66% destes dispõem de luz natural, o que é um fator muito positivo devido às vantagens da mesma face à iluminação artificial (**Gráfico 11**).

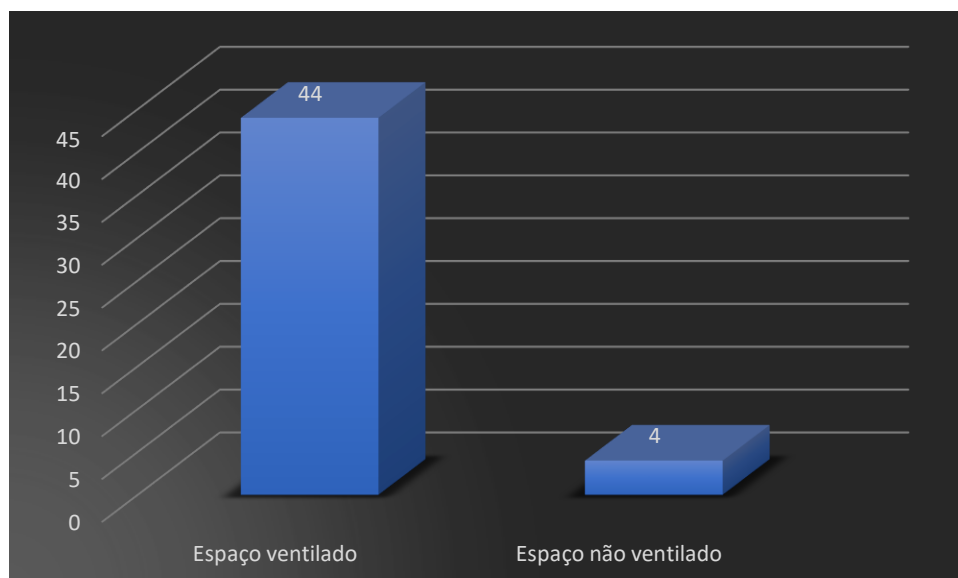
Gráfico 11- Distribuição dos formandos de acordo com a existência e tipo de iluminação



Fonte: Elaboração própria

Em relação à ventilação do espaço, constata-se que a quase totalidade dos inquiridos (91,7%) dispõem de um espaço devidamente ventilado, sendo que 39 dos inquiridos (84,9%) tem ventilação natural, o que se torna num fator positivo ao nível da saúde dos formandos (**Gráfico 12**).

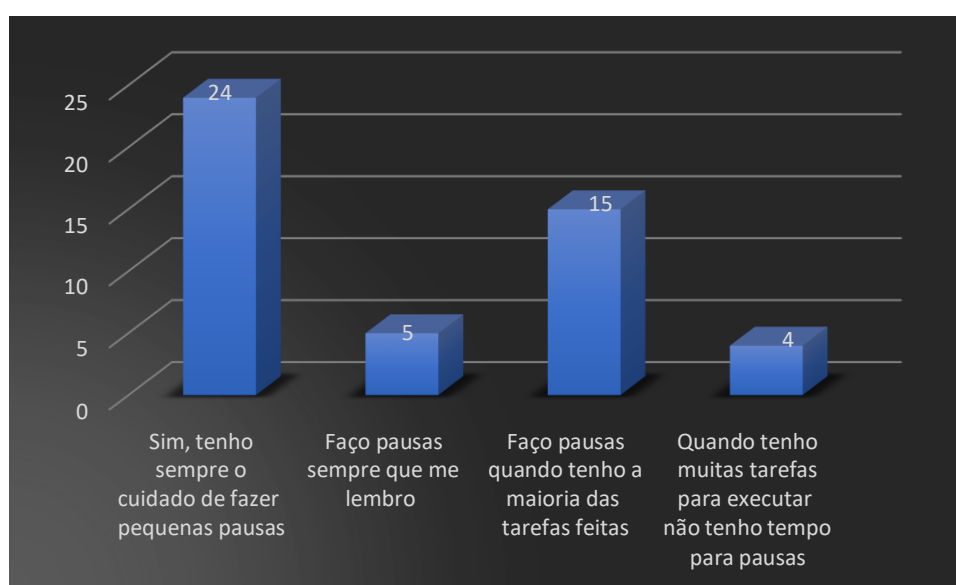
Gráfico 12- Distribuição dos formandos de acordo com o tipo de ventilação



Fonte: Elaboração própria

Relativamente às pausas, pouco mais de metade dos inquiridos (51,4%) afirma ter o cuidado de fazer pequenas pausas enquanto assiste as formações. Dos restantes, nove dos inquiridos (24,3%) realiza pausas apenas quando tem a maioria das tarefas feitas. Os outros cinco (13,5%) só faz pausas quando se lembram. E os últimos quatro (10,8%) recusam fazer pausas sempre que tem muitas tarefas por realizar. Depreende-se que, a realização de pausas de 48,6% dos inquiridos está dependente do estado de certos fatores; o que se torna preocupante (**Gráfico 13**).

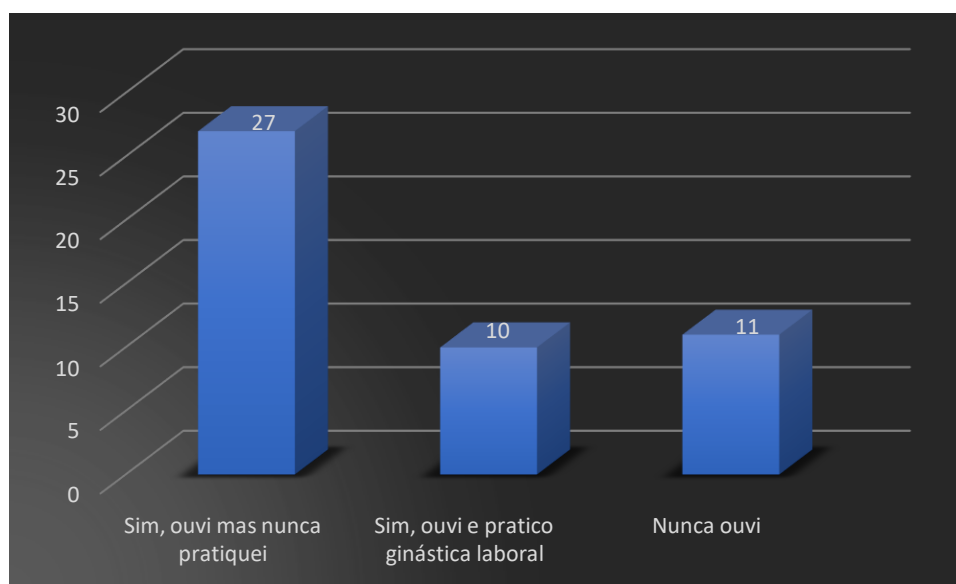
Gráfico 13- Distribuição dos formandos de acordo com a realização de pausas enquanto decorre as formações



Fonte: Elaboração própria

Quanto à temática da ginástica laboral, apenas 10 dos inquiridos (20,8%) ouviram falar e praticam ginástica laboral. Mais de metade dos inquiridos (56,3%) apesar de ouvirem falar da temática não a praticam. Os restantes 11 (22,9%) formandos nunca ouviram falar da temática. Tais valores percentuais são assim preocupantes; revelando-se, assim, a extrema necessidade de reforçar a relevância e incentivo para a realização de ginástica laboral (**Gráfico 14**).

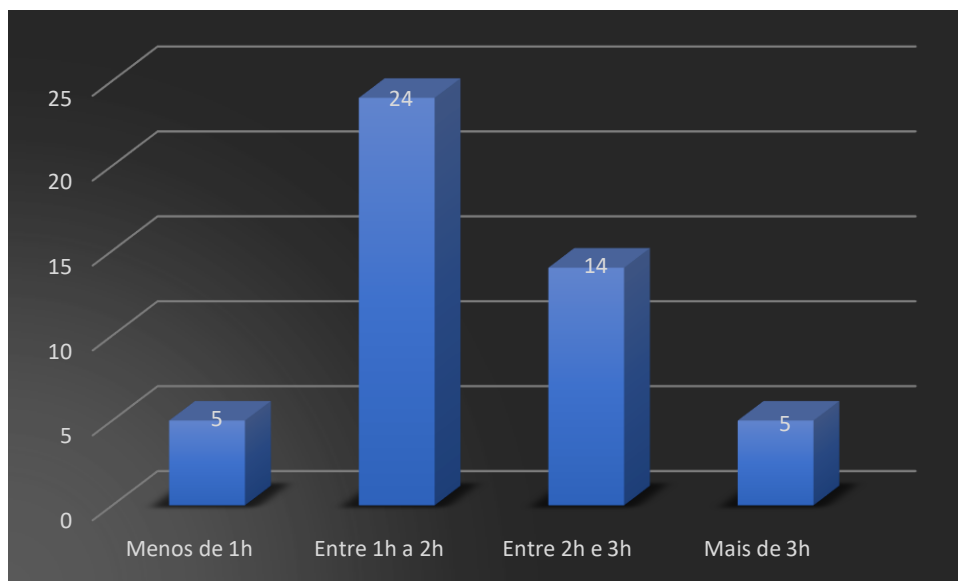
Gráfico 14- Distribuição dos formandos de acordo a realização de ginástica laboral



Fonte: Elaboração própria

Para além disso, constata-se também que metade dos inquiridos (50%) permanecem sentados entre uma a duas horas seguidas durante as formações; o que é considerado recomendável. De seguida, os outros 14 (29,2%) inquiridos permanecem maior tempo seguido sentados, entre duas a três horas seguidas; o que já não é considerado muito aconselhável. Dos restantes, cinco (10,4%) dos inquiridos permanecem ainda mais tempo sentados, mais de três horas seguidas; os outros cinco (10,4%) permanecem menos de uma hora seguida sentados. Estes últimos dados revelam-se, de facto, urgentes ao nível de atuação, pois 20,8% dos formandos permanecem sentados, de seguida, um período de tempo que é totalmente desaconselhado e que promove o surgimento de diversos problemas de saúde (**Gráfico 15**).

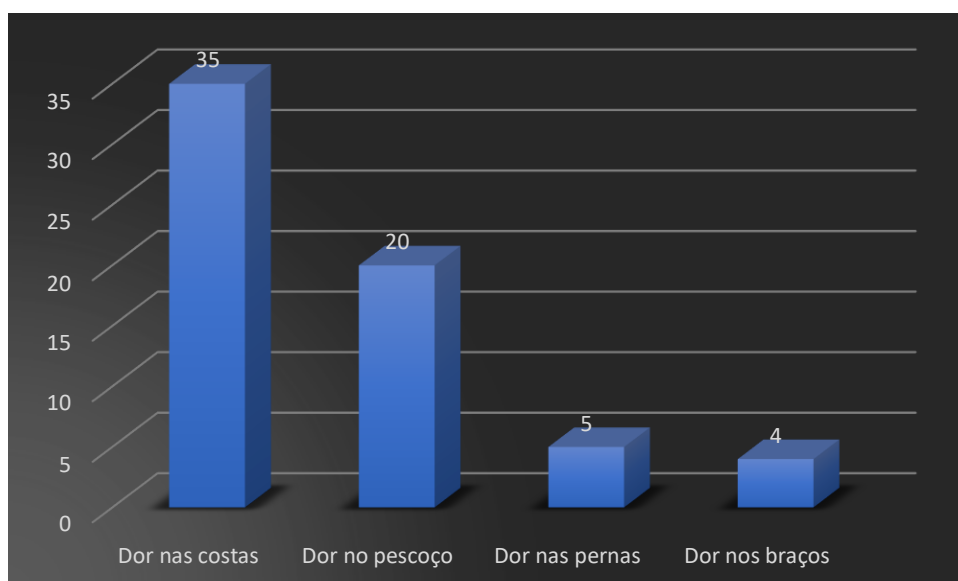
Gráfico 15- Distribuição dos formandos de acordo com o tempo que permanecem seguidos sentados durante as formações



Fonte: Elaboração própria

O facto de os formandos permanecerem sentados durante um certo tempo em frente a um monitor/tablet faz com que estes manifestem alguns sintomas de natureza física e psicológica. Por conseguinte, a maioria dos formandos (76,1%) queixa-se de dores nas costas; 20 dos formandos (43,5%) queixam-se de dores no pescoço; outros cinco (10,9%) queixam-se de dores nas pernas; e outros quatro (8,7%) queixam-se de dores nos braços (**Gráfico 16**).

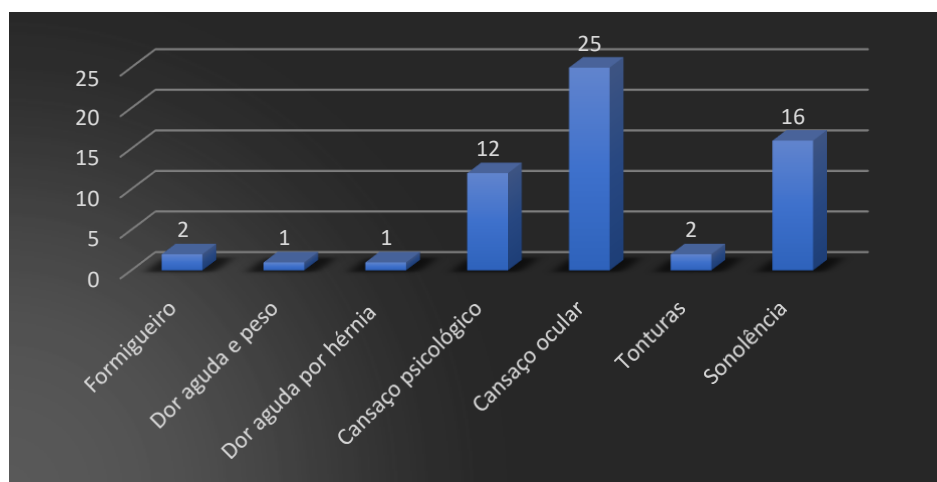
Gráfico 16- Distribuição dos formandos de acordo com a dor/desconforto sentidos durante as formações



Fonte: Elaboração própria

Os formandos inquiridos manifestam ainda outros sintomas, designadamente formigueiro, dor aguda e peso, dor aguda por hérnia nessa região. Ainda em relação aos sintomas informa-se também que cerca de dois em cada três formandos (65,8%) manifestam cansaço ocular, 16 (42,1%) dos inquiridos manifestam sonolência, 12 dos inquiridos (31,6%) manifestam cansaço psicológico e apenas dois (5,3%) dos inquiridos indicam sentir tonturas (**Gráfico 17**).

Gráfico 17- Distribuição dos formandos de acordo com outros sintomas manifestados durante as formações



Fonte: Elaboração própria

Conclusão

O presente estudo incidiu o seu foco na identificação e análise de práticas ergonómicas em contexto de formação em teletrabalho. Neste sentido, a questão de partida consistiu em investigar se os formandos inseridos em formação em regime e-learning tem boas práticas ergonómicas.

De modo a alcançar os objetivos propostos e tendo como referência o enquadramento teórico efetuado inicialmente procedeu-se à elaboração de um inquérito por questionário, de raiz, a fim de recolher dados e informações que permitissem responder aos objetivos elencados.

Os resultados do inquérito por questionário evidenciaram a existência de boas práticas ergonómicas em determinados aspetos nomeadamente a nível da existência de boas condições de ventilação, uso maioritário de luz natural ao invés da luz artificial e ausência de ruído intenso. Em contrapartida, os resultados também revelaram uma certa preocupação em relação a outros aspetos tais como a não realização de pausas (de acordo com o recomendado), inexistência de elementos ergonómicos nomeadamente a cadeira ergonómica, escolha incorreta quanto ao espaço mais adequado para assistir às formações (muitos formandos optam por um espaço improvisado), postura de trabalho inadequada (em que a maioria senta-se da forma como lhe é mais conveniente) e a não adoção da prática de ginástica laboral.

No que diz respeito à concretização dos objetivos pode-se afirmar que de um modo geral, foi possível responder a todos os objetivos específicos elencados.

Quanto aos objetivos « Averiguar se existem formandos em regime e-learning que já desenvolveram doença profissional ou estão suscetíveis para desenvolvimento da mesma » e « Conhecer e analisar as práticas ergonómicas aplicadas em contexto de formação em regime e-learning » estes foram respondidos por meio dos dados e informações obtidas por meio da aplicação do inquérito por questionário.

Em relação ao objetivo « Conhecer a legislação do Regime de Teletrabalho e analisar a possível relação entre este Regime de trabalho e a aplicação de (boas) práticas ergonómicas » este foi respondido por meio de diversas fontes integradas na parte do enquadramento teórico.

Relativamente ao objetivo « Identificar e caracterizar doenças profissionais e as (consideradas boas) práticas ergonómicas » este foi respondido através das fontes

integradas na parte do enquadramento teórico e dos dados e informações obtidas por meio da aplicação do inquérito por questionário.

Como potenciais limitações identifica-se a reduzida dimensão ao nível da amostra e o facto de o inquérito por questionário não abranger mais questões de resposta aberta que permitissem adquirir mais informações que enriquecessem a análise do estudo de caso.

Refira-se o interesse em realizar focus group com formandos e entrevistas, tendo em vista, em corroborar e aprofundar alguns resultados obtidos pelo inquérito por questionário.

Face aos resultados obtidos neste estudo considerou-se relevante, para efeitos de recomendações de melhoria aos formandos sugerir uma maior relevância dada à prática de ginástica laboral tanto ao nível dos benefícios da mesma como dos inúmeros exercícios que podem ser realizados. Para além disso, a temática de Ergonomia carece de muita atenção e análise por parte de todos aqueles que se encontram expostos a diversos riscos ergonómicos, a fim de promover melhores condições a nível da saúde física, mental e bem estar e prevenção de doenças profissionais.

Em suma, tendo em conta a relação direta existente entre as práticas ergonómicas e o regime de teletrabalho torna-se fulcral que todos os formandos, inseridos nesse regime, debrucem especial atenção quanto a esta temática. A aplicação de boas práticas ergonómicas em regime de teletrabalho promove boas condições a nível da saúde física, mental e bem estar dos indivíduos impedindo o surgimento de doenças profissionais. Caso os formandos continuem a desvalorizar a temática tornar-se-ão suscetíveis ao desenvolvimento de doença profissional. Logo, deixa-se o apelo para que os formandos reflitam sobre a relevância que pretendem atribuir à sua saúde. Não serve apenas realizar o trabalho/formações, há que realizar em boas e dignas condições.

Referências Bibliográficas

- Advancecare. (2020). Ginástica laboral: fundamental para a saúde no trabalho.
<https://advancecare.pt/para-empresas/blog/artigos/ginastica-laboralfundamental-para-a-saude-no-trabalho>
- Agência Europeia para a Segurança e Saúde no Trabalho (2023). Doenças relacionadas com o trabalho.
<https://osha.europa.eu/pt/themes/work-related-diseases>
- Universidade Federal do Piauí (2016). A relação entre saúde, doenças e trabalho é tema de pesquisa na UFPI.
<https://www.ufpi.br/ultimas-noticias-ufpi/8691-a-rela%C3%A7%C3%A3o-entre-sa%C3%Bade,-doen%C3%A7a-e-trabalho-%C3%A9-tema-de-pesquisas-na-ufpi>
- Beecorp- Bem Estar Corporativo (2021). Ergonomia: conceito, tipo e benefícios no trabalho.
<https://beecorp.com.br/ergonomia/>
- Carreiras, Empresas, RH (2021). Profissionais preferem teletrabalho ao regresso às empresas.
<https://pmemagazine.sapo.pt/profissionais-preferem-teletrabalho-ao-regresso-as-empresas/>
- CIMM (2021). Definição- O que é ação preventiva
<https://www.cimm.com.br/portal/verbetes/exibir/3-acao-preventiva>
- Conexa. (2022). Ergonomia no home office: importância, desafios, e ações a se adotar.
<https://www.conexasaude.com.br/blog/ergonomia-no-home-office-entenda-a-importancia/>
- Constituição da República Portuguesa (2019). Porto Editora
- Cuatrecasas(2022). Teletrabalho seguro e saudável: Como?
<https://www.cuatrecasas.com/pt/portugal/laboral-1/art/portugal-teletrabalho-seguro-e-saudavel-como>
- Decreto Regulamentar n.º 76/2007, de 17 de julho. Diário da República n.º 136/2007- 1.º Série.
<https://dre.pt/pesquisa/-/search/636180/details/maximized>
- Decreto-Lei n.º503/99, de 20 de novembro. Diário da República n.º271/1999
<https://dre.pt/dre/detalhe/decreto-lei/503-643282>

Dgaep (2021). Estudo- A adaptação dos modelos de organização do trabalho na administração pública central durante a pandemia covid 19: dificuldades e oportunidades.

https://www.dgaep.gov.pt/upload/Estudos/2021/TT_COVID_5_abr_2021.pdf

Dgaep. (2020) Guia para a Segurança e Saúde em Teletrabalho na Administração Pública.

https://ipcb.pt/sites/default/files/upload/gcii/files/noticias/guia_para_a_seguranca_e_saude_em_teletrabalho_na_administracao_publica.pdf

Dias, C.A. (2010). Grupo Focal: Técnica de Coleta de dados em pesquisas qualitativas

https://www.brapci.inf.br/_repositorio/2010/12/pdf_2fbfd6231b_0013748.pdf

Ferraz.V. (2022). O que é a ginástica laboral e quais seus benefícios? (+exercícios)

<https://blogfisioterapia.com.br/o-que-e-a-ginastica-laboral-e-quais-seus-beneficios-exercicios/>

Fiocruz (2022). Coordenação de Saúde do Trabalhador. Trabalhadores em teletrabalho- Diretrizes para emissão de comunicação de acidente de trabalho (CAT).

<https://www.arca.fiocruz.br/bitstream/handle/icict/53211/Diretrizes%20para%20CAT%20em%20Teletrabalho.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Formação de formadores (2020). Conceito de e-learning e suas modalidades

<https://formacaoformadores-ccp.pt/conceito-learning-suas-modalidades>

Freire, A. N. F., & Costa, P. H. F. S. (2020). Manual de orientação ao trabalhador em teletrabalho.

<https://repositorio.ufrn.br/bitstream/123456789/30521/1/ManualOrienta%c3%a7aoteletrabalho.pdf>

Freitas, L. C. (2019). Manual de Segurança e Saúde do Trabalho. 4.º Edição. Edições Sílabo.

Freitas,H., & Moscarola,J. (2002). Da observação à decisão: métodos de pesquisa e de análise quantitativa e qualitativa de dados.

<https://www.scielo.br/j/raeel/a/nzhrSTzq6Tm4K6sbKx4Gcqs/?lang=pt>

Lei n.º 102/2009 de 10 de setembro. Diário da República n.º 176/2009- 1.º Série.

<https://dre.pt/dre/legislacao-consolidada/lei/2009-56365341>

Lei n.º 7/2009 de 12 de fevereiro. Diário da República n.º 30/2009- 1.º Série.

<https://dre.pt/dre/detalhe/lei/7-2009-602073>

Lei n.º 98/2009 de 4 de setembro. Diário da República n.º 172/2009. Disponível em: <https://files.dre.pt/1s/2009/09/17200/0589405920.pdf>

Mattos, U. A. O., & Másculo, F. S. (2011). Higiene e Segurança do Trabalho. Elsevier Editora

Miguel, A. S. (2014). Manual de Higiene e Segurança do Trabalho. Porto Editora
Ministério da Saúde (2010). Diretrizes Nacionais da Vigilância em Saúde, 2-110
http://bvsmis.saude.gov.br/bvs/publicacoes/diretrizes_nacionais_vigilancia_saude.pdf

Milheiro, C. (2020). O que é o ensino em b-learning? Ekonomista
<https://www.e-konomista.pt/b-learning/>

Milheiro, C. (2023). 8 benefícios da ginástica laboral no ambiente de trabalho. Ekonomista
<https://www.e-konomista.pt/ginastica-laboral/>

Mussi,R.F.F., Mussi,L.M.P.T., Assunção,E.T.C., & Nunes,C.P. (2019). Pesquisa Quantitativa e/ou Qualitativa: distanciamentos, aproximações e possibilidades.
<https://pdfs.semanticscholar.org/8ac9/f5d8fbd44ab24a31ab2ceaaede3143feee19.pdf>

OIT (2013). A Prevenção das Doenças Profissionais. 2 milhões de trabalhadores morrem por ano.
https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---ilo-lisbon/documents/publication/wcms_714586.pdf

Oliveira, J.C.P., Oliveira,A.L., Morais,F.A.M., Silva,G.M., & Silva,C.N.M. (2016). O questionário, o formulário e a entrevista como instrumentos de coleta de dados: Vantagens e desvantagens do seu uso na pesquisa de campo em ciências humanas
https://www.editorarealize.com.br/editora/anais/conedu/2016/TRABALHO_EV056_MD1_SA13_ID8319_03082016000937.pdf

Oliveira, M., Keine, S. (2022). Aspectos e comportamentos ergonômicos no teletrabalho.
<https://downloads.editoracientifica.com.br/articles/210805832.pdf>

OMS & SESI. (2010). Ambientes de Trabalho Saudáveis: Um modelo para ação para empregadores, trabalhadores, formuladores de políticas e profissionais, 1-26.
https://apps.who.int/iris/bitstream/handle/10665/44307/9789241599313_por.pdf?sequence=2&isAllowed=y

Organização Internacional do Trabalho (OIT). (2021). OMS/OIT: estimativas sobre acidentes e doenças profissionais.

https://www.ilo.org/lisbon/sala-de-imprensa/oit-em-notcias/WCMS_820305/lang-pt/index.htm

Parlamento Europeu (2022). Teletrabalho, cuidados não remunerados e saúde mental durante a pandemia.

<https://www.europarl.europa.eu/news/pt/headlines/society/20220303STO24641/teletrabalho-cuidados-nao-remunerados-e-saude-mental-durante-a-covid-19>

PontoTel. (2023). Ergonomia no trabalho. Qual a importância, o que diz a NR-17 e como promover.

<https://www.pontotel.com.br/ergonomia-no-trabalho/>

Previmed Mandatory Services. (2016). Segurança no Trabalho.

<https://previmed.pt/seguranca-no-trabalho/avaliacoes-de-riscos-profissionais/>

Prolabore (2023). Conheça e entenda os diferentes tipos de ergonomia

<https://pro-labore.com/conheca-e-entenda-os-diferentes-tipos-de-ergonomia/>

Rebelo, F. (2017). Ergonomia no Dia a Dia. O contributo da Ergonomia para a nossa qualidade de vida. 2.º Edição.

SAGIES (2021). 5 boas práticas na adaptação ergonómica do local de trabalho

<https://www.sagies.pt/boas-praticas-adaptacao-ergonomica/>

Salvador Caetano (2021). Importância da Ergonomia no trabalho

<https://empregosalvadorcaetano.pt/o-que-a-ergonomia-no-trabalho-pode-fazer-por-ti/>

Salvador Caetano (2022). Ginástica Laboral: o que precisas saber

<https://empregosalvadorcaetano.pt/ginastica-laboral-o-que-precisas-saber/>

Santander (2022). Teletrabalho: vantagens e desvantagens deste regime.

<https://www.santander.pt/salto/teletrabalho-vantagens-desvantagens>

Santos, J.R., & Henriques, S. (2021). Inquérito por questionário: Contributos de conceção e utilização em contextos educativos.

<https://repositorioaberto.uab.pt/bitstream/10400.2/10696/3/Inqu%c3%a9rito%20por%20Question%c3%a1rio.pdf>

Sepri Group (2023). Guia de Segurança em Teletrabalho- tudo o que precisa saber.

<https://www.sepri.pt/pt/noticia/seguran%C3%A7a-teletrabalho-tudo-o-que-precisa-saber>

Silvestre, A.M. (2007). Análise de Dados e Estatística Descritiva

https://books.google.pt/books?hl=pt-PT&lr=&id=mzu4jS2SUKzMC&oi=fnd&pg=PA1&dq=analise+estatistica&ots=AldKrHKMBa&sig=-IkcT_0PHf54x8YSFIDXWUagoCk&redir_esc=y#v=onepage&q=analise%20estatistica&f=false

Sousa, A.S., Oliveira, G.S., & Alves, L.H. (2021). A pesquisa bibliográfica: Princípios e Fundamentos.

<file:///C:/Users/claude/Downloads/2336-Texto%20do%20Artigo-8432-1-10-20210308.pdf>

Tabosa, H. R., V. B., & Loureiro, J. M. M. (2016). Análise de regularidades metodológicas em pesquisas brasileiras sobre comportamentos de uso e usuários da informação, 30 (70), México.

http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0187-358X2016000300249

Teodoro. (2019). O que é EPI? Tudo que você precisa saber sobre. On Safety <https://onsafety.com.br/o-que-e-e-pi/>

UGT (2011). Doenças Profissionais. Guia de perguntas e respostas

https://www.ugt.pt/Guia_DoencasProfissionais_SST.pdf

UGT (2020). Estudo sobre o teletrabalho e os seus desafios na nova conjuntura.

https://www.ugt.pt/Estudo%20teletrabalho%20e%20os%20seus%20desafios%20na%20nova%20conjuntura_280323.pdf

Universidade do Minho (2022). Equipamentos de Proteção.

https://www.icampi.uminho.pt/pt/seguranca-no-trabalho/Paginas/EPCs_e_EPIs.aspx

Ventura, M. M. (2007). O Estudo de Caso como Modalidade de Pesquisa, 20 (5), setembro-outubro, 383-386.

http://sociedades.cardiol.br/socerj/revista/2007_05/a2007_v20_n05_art10.pdf

Vicente, A.D. (2021). Safemed. Teletrabalho: consequências na saúde e bem estar do teletrabalhador e a percepção do risco da mudança.

<https://blog.safemed.pt/teletrabalho-consequencias-na-saude-e-bem-estar-do-teletrabalhador-e-a-percecao-do-risco-da-mudanca/>

Apêndice 1-Indicação e descrição de exercícios de ginástica laboral

Exercícios de Ginástica Laboral

Existe uma diversidade de exercícios associados à prática de ginástica laboral. Cada um desses exercícios permite “trabalhar” zonas do corpo e músculos específicos, o que contribui para a manutenção/melhoria da saúde física, mental e bem estar do indivíduo bem como, na prevenção de doenças profissionais.

As imagens abaixo demonstram alguns exemplos de exercícios de ginástica laboral com a descrição do modo de realização do exercício.



Ilustração 1- Alongamento dos flexores da coluna cervical

Com os dedos entrelaçados e apoiados na região posterior e média da cabeça, realizar leve tração, direcionando os cotovelos para trás e o olhar para cima, hiperestendendo a coluna cervical. A cada inspiração intensificar o alongamento dos músculos da região anterior da coluna cervical e ombros, tracionando os cotovelos para cima e para trás.



Ilustração 2- Alongamento dos extensores da coluna cervical

Com os dedos entrelaçados, apoiados na região posterior e média da cabeça, inspire profundamente e ao expirar realize a flexão da coluna cervical. Relaxe os ombros e utilize o “peso” dos membros superiores para auxiliar no aumento da amplitude do movimento.



Ilustração 3- Alongamento dos flexores e rotadores da coluna cervical

Com médio afastamento lateral dos membros inferiores, joelhos semiflexionados, ombros relaxados, abdômen contraído e braços posicionados ao longo do corpo. Braço direito com o cúbito flexionado e dorso da mão apoiada na região lombar, flexionar a coluna cervical para o lado esquerdo e apoiar a mão esquerda na região temporal para intensificar o alongamento. Realizar a sequência para o lado esquerdo.



Ilustração 4- Alongamento da coluna torácica e ombros

Nesta postura inspirar mais profundamente e estender os cotovelos, de maneira que as mãos avancem para cima ao mesmo tempo em que se mantêm cruzadas em seu contato. Retornar lentamente e repetir duas a três vezes o mesmo movimento.



Ilustração 5- Alongamento dos flexores e extensores do cotovelo e punho

Com médio afastamento lateral dos membros inferiores, joelhos semiflexionados, abduzir os ombros entre 45° a 90° com flexão dos punhos e dedos apontados para cima. A cada inspiração mais profunda tracionar ainda mais os dedos para trás e simultaneamente empurrar as palmas das mãos para fora como se estivesse "empurrando" algo para fora.



Ilustração 6- Alongamento da coluna lombar e membros inferiores

Pés com médio afastamento lateral, joelhos em semiflexão braços ao prolongamento do tronco e abdômen em contração. Apoiar as mãos na parede, cadeira ou mesa de trabalho, retraindo os ombros e fletir o quadril à 90° em relação às coxas, com o olhar direcionado ao chão, manter a cervical no prolongamento da coluna torácica.



Ilustração 7- Alongamento da coluna lombar e membros inferiores

Na postura sentada, perna direita à frente e perna esquerda flexionada. Flexionar o tronco à frente, mantendo a coluna alinhada.

Fonte: Adaptado de Lima, V. (2019)
<https://www.crefsp.gov.br/storage/app/arquivos/79c8da64129f8612cc633de28f24afcc.pdf>

Apêndice 2- Inquérito por questionário

Inquérito por Questionário

Descrição do formulário

Contexto e aplicação:

O presente inquérito por questionário assume-se como um instrumento de recolha de informação, cujo objetivo centra-se no desenvolvimento de um trabalho de investigação, no âmbito da dissertação do Curso de Mestrado de Segurança e Higiene no Trabalho, do Instituto Politécnico de Setúbal, Escola Superior de Tecnologia de Setúbal e Escola Superior de Ciências Empresariais, intitulado de:

"Práticas Ergonómicas em Regime de Teletrabalho- Um estudo de caso"

O Regime E-Learning exige que o indivíduo reúna condições para que consiga trabalhar a partir de casa; devendo para o efeito possuir recursos/elementos que promovam boas práticas ergonómicas e ao indivíduo.

Atualmente, a esmagadora maioria das formações são lecionadas em regime e-learning pois facilitam o acesso de muitos indivíduos em diversas zonas do país.

Neste sentido, pretende-se por meio do preenchimento do presente inquérito por questionário identificar quais são as boas práticas ergonómicas de formandos inseridos em formações em regime e-learning.

Informa-se que, será garantido o anonimato bem como a confidencialidade de todos os dados recolhidos.

Agradeço imenso pela colaboração e tempo disponibilizado no preenchimento deste questionário.



Dados pessoais

Descrição (opcional)

Sexo

- ☐ Feminino
- ☐ Masculino

Faixa etária

- ☐ 18-30 anos
- ☐ 30-45 anos
- ☐ 45-55 anos
- ☐ > 55 anos

Área de residência

Texto de resposta curta

Habilitações académicas

- ☐ 9.º ano (3.º ciclo do ensino básico)
- ☐ 12.º ano de escolaridade (ensino secundário)
- ☐ Curso Tecnológico/Profissional/Outros (Nível III)
- ☐ Licenciatura
- ☐ Mestrado
- ☐ Doutoramento
- ☐ Outra opção...

Situação profissional:

- ☐ Trabalhador(a) por conta de outrem
- ☐ Trabalhador(a) Independente
- ☐ Desempregado/(a)
- ☐ Outra opção...

Caso esteja desempregado/(a) enquadra-se:

- ☐ Desempregado há menos de 1 ano (NDLD)
- ☐ Desempregados há mais de 1 ano (DLD)
- ☐ À procura do 1.º emprego

Habitualmente trabalha em regime teletrabalho?

- ☐ Sim
- ☐ Não
- ☐ Misto (presencial e teletrabalho)

Doenças Profissionais e Práticas Ergonómicas

Descrição (opcional)

Foi-lhe diagnosticada alguma doença resultante do exercício do seu trabalho?

- ☐ Sim
- ☐ Não

Caso lhe tenha sido diagnosticada doença profissional mencione o nome da mesma

Texto de resposta curta

Caso lhe tenha sido diagnosticada doença profissional, que sintomas teve?

- ☐ Sintomas físicos (dor numa zona específica ou em várias zonas do corpo)
- ☐ Sintomas psicológicos (cansaço psicológico, burnout...)
- ☐ Não se aplica

No espaço onde assiste às formações e-learning dispõe de:

- ☐ Secretária sem cadeira ajustável
- ☐ Secretária com cadeira ajustável
- ☐ Não dispõe de secretária

Em relação à descrição da cadeira que usa, ela é:

- ☐ Simples, sem antebraços, semelhante a uma cadeira de cozinha
- ☐ Composta por um assento de costas acolchoado, antebraços, designada de ergonómica
- ☐ Não se aplica

Quanto à sua postura de trabalho, em contexto de formação, preocupa-se em:

- ☐ Sentar-se da forma como lhe é mais conveniente
- ☐ Sentar-se de acordo com as práticas ergonómicas
- ☐ Não se senta, prefere estar deitado

Na sua casa ou local possui um espaço específico que lhe permite assistir tranquilamente às formações e-learning ou é um espaço improvisado?

- ☐ Espaço específico
- ☐ Espaço improvisado

Se tem/teve a possibilidade de assistir a formações a partir do trabalho teria/teve melhores condições ergonómicas do que em regime de teletrabalho?

- ☐ Sim
- ☐ Não

Se respondeu "Sim" à opção anterior indique quais:

Texto de resposta longa

No espaço onde assiste às formações e-learning existe ruído?

- ☐ Sim, muito ruído
- ☐ Algum ruído
- ☐ Nenhum ruído

No caso do ruído existente no espaço onde assiste às formações, este deve-se a:

- ☐ Barulho dos filhos
- ☐ Barulho dos vizinhos
- ☐ Barulhos da rua
- ☐ Outra opção...

Dispõe de iluminação suficiente para desempenhar as suas tarefas?

- ☐ Sim, sempre
- ☐ Às vezes
- ☐ Raramente

Quanto ao tipo de iluminação opta na maioria das vezes por:

- ☐ Iluminação natural
- ☐ Iluminação artificial

Na sua casa/espço onde realiza as formações e-learning dispõe de ventilação?

- ☐ Sim
- ☐ Não

Caso disponha de ventilação esta é:

- ☐ Natural
- ☐ Artificial

Costuma fazer pausas enquanto trabalha, em regime de teletrabalho?

- ☐ Sim, tenho sempre o cuidado de fazer pequenas pausas
- ☐ Faço pausas sempre que me lembro
- ☐ Faço pausas quando tenho a maioria das tarefas feitas
- ☐ Quando tenho muitas tarefas para executar não tenho tempo para pausas

Costuma fazer pausas enquanto trabalha, em regime de teletrabalho?

- ☐ Sim, tenho sempre o cuidado de fazer pequenas pausas
- ☐ Faço pausas sempre que me lembro
- ☐ Faço pausas quando tenho a maioria das tarefas feitas
- ☐ Quando tenho muitas tarefas para executar não tenho tempo para pausas

Quanto tempo seguido permanece sentado durante as formações?

- ☐ Menos de 1h
- ☐ Entre 1h e 2h
- ☐ Entre 2h e 3h

Já ouviu falar em ginástica laboral?

- ☐ Sim, ouvi mas nunca pratiquei
- ☐ Sim, ouvi e pratico ginástica laboral
- ☐ Nunca ouvi
- ☐ Não gosto de praticar

Enquanto assiste às formações sentado ou deitado, sente dor/desconforto:

- ☐ Nas costas
- ☐ No pescoço
- ☐ Nas pernas
- ☐ Nos braços
- ☐ Nos pés
- ☐ Outra opção...

Caso tenha escolhido a opção "outro/(s)" mencione o/(s) sintoma/(s):

Texto de resposta curta

Enquanto assiste às formações sente:

☐ Cansaço psicológico

☐ Cansaço ocular

☐ Tonturas

☐ Sonolência