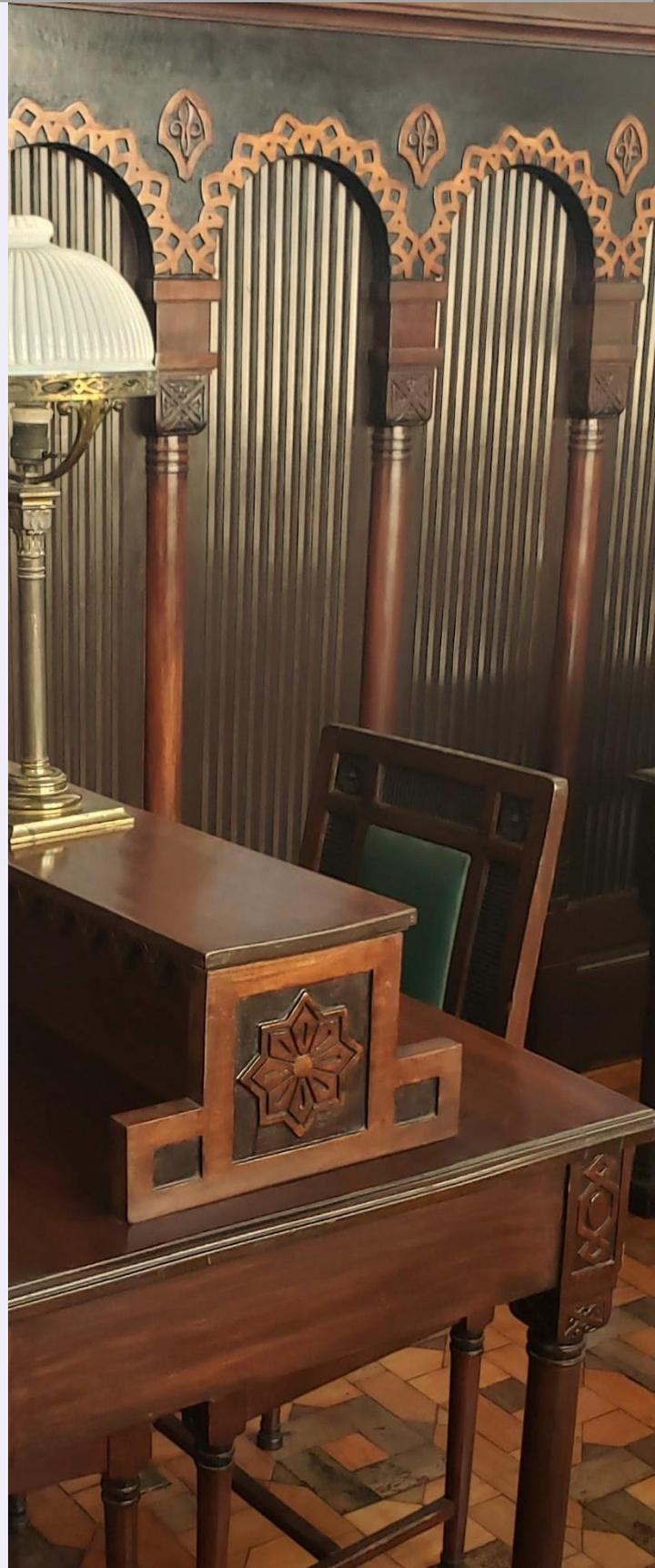




Trabalhador em Teletrabalho

Diretrizes,
Orientações e
Recomendações
da
Saúde do
Trabalhador

Junho | 2023



Ministério da Saúde

FIOCRUZ
Fundação Oswaldo Cruz

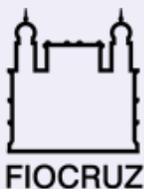


cogepe
gestão de pessoas

Sumário

Apresentação	4
Introdução	5
Público-Alvo	6
Objetivo	6
Fundamentos	6
Conceitos e Definições	7
As Condições do Teletrabalho e o Trabalhador	8
Organização do Trabalho	8
Atividades e Metas	8
Intensificação e Extensificação do Trabalho	9
A Literacia digital e a Saúde do Trabalhador	10
Recursos Tecnológicos para o Teletrabalho	11
O Posto de Trabalho	11
Equipamentos, Mobiliário e Ajustes	11
Ambiências	15
O Conforto Luminoso	15
A luz natural	15
O brilho	15
O Contraste	15
O uso de fonte de luz pontual	16
A cor	16
Como evitar o ofuscamento?	17
Como eliminar sombras?	17
Adaptabilidade dos ambientes de trabalho	17
Qualidade do ar interior: pontos básicos para a proteção da saúde	17
O Conforto acústico	18
O uso de fones de ouvido e a importância de práticas de escuta seguras em Teletrabalho	20
Os Riscos no Ambiente	21
Risco de choque elétrico	21
Dano a equipamentos	22
Risco de incêndio	22
Quedas, Cortes e/ou Asfixia	22
Os direitos dos Trabalhadores	23
As Licenças e Afastamentos legais	23
O descanso semanal:	24
Os acidentes de trabalho em teletrabalho:	24
Direito a Desconexão	24
Hiper conectividade e o direito a Desconexão	25
Direito a Desconexão e a Alimentação	25
Orientações sobre a ingestão de água	26
Orientações gerais sobre serviço de entrega (delivery)	27
Direito à Desconexão e ao Lazer.	27

<i>A Formação dos Trabalhadores</i> _____	28
<i>Desafios</i> _____	28
<i>A CST e as ações de Saúde do Trabalhador em teletrabalho</i> _____	29
Núcleo de Saúde do Trabalhador (Nust) _____	29
Equipe Médica: _____	29
Equipe de Enfermagem: _____	29
Núcleo de Psicologia e Serviço Social (Nupss) _____	29
Serviço Social: _____	29
Psicologia: _____	30
Núcleo de Alimentação, Saúde e Ambiente (Nasa) _____	30
Núcleo de Análise de Situação de Saúde (Nass) _____	30
Núcleo de Ambiências e Ergonomia (NAE) _____	30
Ergonomia _____	30
Ambiências _____	30
Núcleo de Vigilância em Saúde do Trabalhador (Nuvst) _____	31
Núcleo de Atenção Integral à Aposentadoria (Naia) _____	31
Núcleo de Perícia e Avaliação Funcional em Saúde (Nupafs) _____	31
Serviço de Análise de Tempo Especial (Sates) _____	31
Serviço de Biossegurança e Bioproteção em Saúde (SBBS) _____	31
Links de acesso a materiais de informação e orientação elaborados pela Coordenação de Saúde do Trabalhador _____	32
<i>Referências:</i> _____	33
<i>Anexo I – Passo-a-passo para inclusão do Atestado no APP SOUGOV</i> _____	38
<i>Anexo II – Fluxo de Acidente de Trabalho em Teletrabalho</i> _____	40



Presidência

Mário Moreira

Diretor-Executivo

Juliano de Carvalho Lima

Coordenação-Geral de Gestão de Pessoas (Cogepe)

Andréa da Luz Carvalho

Coordenação de Saúde do Trabalhador (CST/Cogepe)

Marisa Augusta de Oliveira

Organização

Aline de Azambuja Viana

Carla Cristina Coelho Augusto Pepe

Renata Mendes da Silva Pinheiro

Thaysa Maria Ribeiro Garcia

Elaboração

Adriana da Silva Batista

Aline de Azambuja Viana

Carla Cristina Coelho Augusto Pepe

Debora Kelly Oliveira das Neves

Marta Ribeiro Valle Macedo

Renata Mendes da Silva Pinheiro

Thaysa Maria Ribeiro Garcia

Vinícius da Silva Pires

Wanessa Natividade Marinho

Contribuições:

Ana Paula Gama

Bruno Macedo da Costa

Luiz Antônio de Almeida

Marta Luiza Montenegro Lana

Paulo Roberto Lagoeiro Jorge

Simone Lopes Santa Isabel Ricart

Stephanie Livia de Souza da Silva

Suzana Serôa da Motta Lugão

Victoria Sanches Cunha Leite de Morais

Walker Dutra de Carvalho

Fotografia Biblioteca de Obras Raras

Castelo Mourisco - FIOCRUZ

Aline de Azambuja Viana

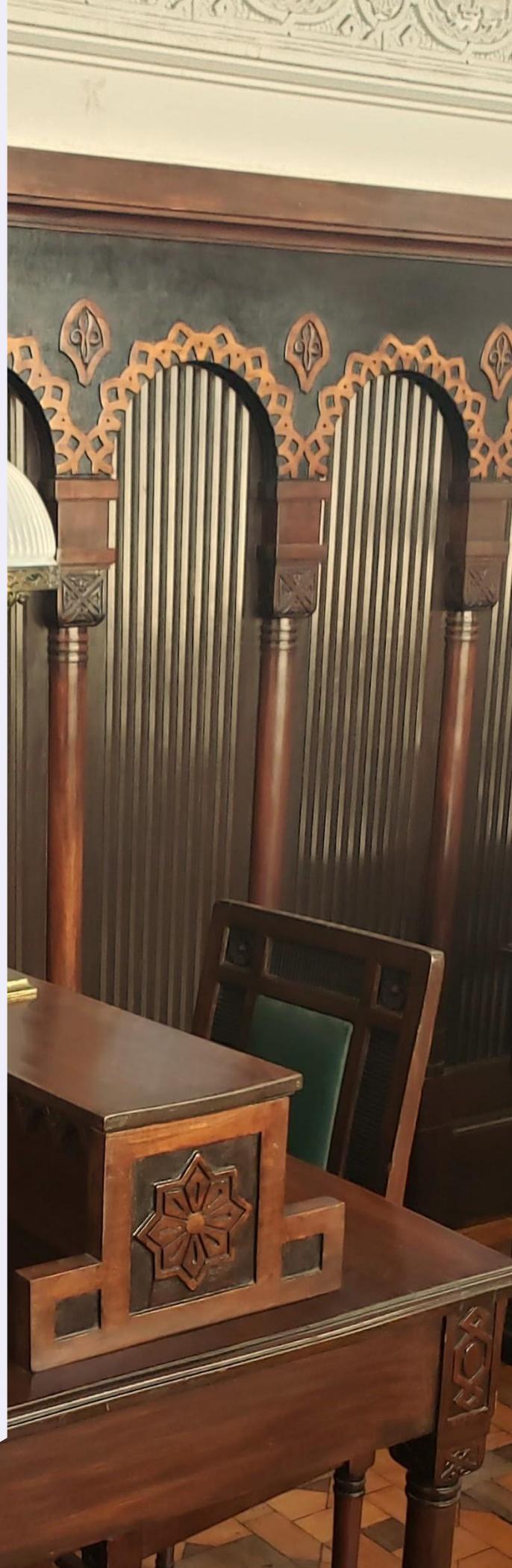
Projeto gráfico

Aline de Azambuja Viana

Revisão final

Marisa Augusta de Oliveira

Carla Cristina Coelho Augusto Pepe



Apresentação

“Tudo existe em constante mudança, (...) um homem não toma banho duas vezes no mesmo rio. Por quê? Porque, da segunda vez não será o mesmo homem e nem estará se banhando no mesmo rio (ambos terão mudado).”

Heráclito (aproximadamente 540-480 a. C. apud Konder, 2008)

Diante de todas as transformações apresentadas pelo mundo do trabalho nos últimos anos, se perpetua uma constante contraposição de valores, que não são necessariamente dicotômicos: digital e analógico; a forma antiga e a atual; o trabalho coletivo e o individual. Tudo isso em meio à transformação digital que envolve: o modo operatório, as ferramentas de trabalho e novos sistemas.

O filósofo pré-socrático Heráclito nos aponta que somente a mudança é permanente, e sendo o mundo do trabalho repleto de contradições e em constante mudança, busca-se aqui, cuidar das relações individuais e coletivas associadas à essas transformações, tanto no que diz respeito a inserção de novas tecnologias, migração de processos e atividades de trabalho, quanto na perspectiva de ajustar o trabalho e seus processos aos trabalhadores e não o contrário. Assim, busca-se resposta à pergunta: Como atender às novas demandas do mundo do trabalho e ao mesmo tempo valorizar todo conhecimento e experiência adquiridos, e o *savoir-faire*¹ dos trabalhadores e trabalhadoras?

Assim, buscando dar resposta à crescente demanda sobre o teletrabalho, a Coordenação de Saúde do Trabalhador formula este documento, Trabalhador em Teletrabalho, apresentando diretrizes, orientações e recomendações sobre o teletrabalho na perspectiva da Saúde do Trabalhador com o objetivo de auxiliar a Fiocruz na implementação da regulamentação das novas modalidades de trabalho (teletrabalho e trabalho híbrido) de modo a garantir direitos, prevenir agravos e promover saúde.

¹ Refere-se ao saber adquirido pelos trabalhadores e trabalhadoras em suas atividades profissionais, experiência profissional.

Introdução

O Teletrabalho vem se estabelecendo como ferramenta do mundo corporativo desde a década de 80 (Sakuda, 2001). Com a pandemia de Covid-19, tornou-se um dos recursos para viabilizar o trabalho em diversos setores da Fundação Oswaldo Cruz, assim como em outros órgãos da Administração Pública Federal e empresas privadas.

Em função da situação sanitária mundial, o teletrabalho ocorrido em período pandêmico assumiu configurações e dinâmicas diversas. Questões como a ausência de postos de trabalho adequados em casa, extensificação e intensificação do trabalho, sobrecarga mental, o aumento da responsabilidade nas residências referente aos cuidados com a alimentação das famílias, como a aquisição e o preparo de alimentos e o maior índice de comportamento sedentário, foram destacadas como negativas. Para alguns, associou-se de forma penosa o convívio entre família e trabalho dada a ausência das atividades escolares presenciais e a adoção do homeschooling. Para outros, destacou-se o período de solidão pela ausência da rede de apoio e trocas de convivência no trabalho presencial.

Em contraponto, também se observou entre os trabalhadores que a maior flexibilidade relativa aos ajustes de vida, a maior disponibilidade ao cuidado familiar, a eliminação do tempo e estresse com deslocamento urbano relacionado ao trabalho entre outros fatores, configuraram-se como pontos fortes no que tange aos benefícios associados ao teletrabalho neste período.

Questões diversas permearam a experiência de teletrabalho “forçado pela pandemia”, que se regulamentava com base na emergência sanitária. É importante destacar, no entanto, que este período promoveu níveis extraordinários de estresse no trabalho e na vida, uma vez que estavam atrelados a uma realidade atravessada pelo medo do adoecimento e morte, situações de luto e profundo isolamento social. Desta forma, é importante relativizar as questões relacionados ao trabalho neste período.

O teletrabalho vem sendo discutido no serviço público desde período anterior à pandemia. O primeiro elemento a estabelecer orientações, critérios e procedimentos gerais para o Programa de Gestão, criando as condições para viabilização do Teletrabalho no serviço público federal foi a instrução normativa (IN) do Ministério do Planejamento, Orçamento e Gestão (MPOG – IN1. 31/08/2018). Em 2020, o Ministério da Economia lançou a IN 65/2020, que dispunha sobre o Programa de Gestão (PG). A Fundação Oswaldo Cruz aderiu ao PG em abril de 2021, e por intermédio de um Grupo de Trabalho (GT) constituído por trabalhadores de diversas unidades, elaborou um documento com diretrizes para a implementação do mesmo na instituição. Em 2022, o PG passou a ser chamado de Programa de Gestão e Desempenho (PGD) da administração pública federal direta, autárquica e fundacional, tendo sido estabelecido pelo Decreto nº 11.072 de 17 de maio de 2022.

Embora o teletrabalho seja uma realidade estabelecida em função das contingências do mundo do trabalho e dos avanços tecnológicos, especialmente das Tecnologias da Informação (TICs), entende-se que são necessários mais estudos e estabelecimento de normativas que regulamentem o trabalho, amparem e protejam a saúde dos trabalhadores de forma ampliada. A Organização Internacional do Trabalho (OIT) assinala que não há regulação suficiente sobre o tema, o que leva a uma invisibilidade do trabalhador em teletrabalho e muitas vezes perdas de direitos e baixos níveis de sindicalização.

Rafael Grohmann (2019) aponta como um dos exemplos das regulações do teletrabalho promovido pela assinatura da Convenção nº 177 o projeto FairWork (GRAHAM; WOODCOCK, 2018), em que são adotados os seguintes parâmetros como forma a manter o fortalecimento do coletivo de trabalhadores e a dignidade dos trabalhadores em teletrabalho:

O Teletrabalho na Fiocruz – Diretrizes, Requisitos e Orientações

i) salário; ii) condições de trabalho, envolvendo proteção à saúde e à segurança do trabalhador; iii) gestão justa, em que os trabalhadores sejam ouvidos e o uso dos algoritmos seja transparente; iv) representação justa, em que a voz dos trabalhadores seja ouvida. (Pag. 116/117)

Sendo a relação com o trabalho multidimensional, as contradições relativas às novas modalidades de trabalho se relacionam com processos complexos, atravessados por inúmeros condicionantes sociais, que não devem ser analisadas com um caráter reducionista e dicotômico. Portanto, é importante abordar a questão de forma complexa, por abranger critérios de ordem pessoal, cultural, cívica, jurídica e do campo dos direitos. Sendo o trabalho contraditório por sua própria natureza, é preciso olhar o teletrabalho por diversos ângulos: tanto como potencial fonte promotora de saúde, quanto geradora de agravos.

Considerando toda a cadeia de responsabilidades da Fiocruz enquanto instituição de ciências do SUS e sua responsabilidade com os seus trabalhadores, este documento visa trazer informação, conhecimento, orientações e recomendações sobre o teletrabalho à luz do campo da Saúde do Trabalhador.

Público-Alvo

Todos os trabalhadores da Fiocruz independentemente de: vínculos empregatícios; atividade de trabalho; nível hierárquico no organograma institucional e local de trabalho no qual esteja vinculado na Fundação Oswaldo Cruz desde que tenham aderido ao PGD ou que o contrato de trabalho permita.

Objetivo

Apoiar a Fiocruz na implementação da regulamentação das novas modalidades de trabalho (teletrabalho e trabalho híbrido) de modo a garantir direitos, prevenir agravos e promover saúde.

Fundamentos

Considerando que a missão da Fiocruz inclui a contribuição com “a promoção da saúde e da qualidade de vida da população brasileira, para a redução das desigualdades sociais e para a dinâmica nacional de inovação, tendo a defesa do direito à saúde e da cidadania ampla como valores centrais”;

Considerando que entre os valores da Fiocruz estão: “Valorização dos trabalhadores, alunos e colaboradores; Qualidade e excelência; Redução das iniquidades; Ética e transparência; Diversidade étnica, de gênero e sociocultural”;

Considerando que a missão da Coordenação de Saúde do Trabalhador (CST) é: “Assegurar as melhorias das condições de trabalho e de saúde dos trabalhadores da Fiocruz, mediante a formulação de políticas, estratégias e ações de vigilância dos ambientes e processos de trabalho, de promoção e atenção à saúde, em conformidade com a política institucional”;

Considerando a Tese 07 do Relatório Final do IX Congresso Interno da Fiocruz (2021), ressaltando-se as diretrizes: 1,4,5, 8, 13, 17, 18 e 19;

Considerando a previsão contida na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), nos artigos 75-B e seguintes, com redação dada pelas Leis 13.467/17 (Reforma Trabalhista) e Lei nº 14.442/22, regulamentando o teletrabalho;

Considerando o Decreto nº 11.072, de 17 de maio de 2022, que dispõe sobre o Programa de Gestão e

O Teletrabalho na Fiocruz – Diretrizes, Requisitos e Orientações

Desempenho - PGD da administração pública federal direta, autárquica e fundacional;

Considerando a Norma Operacional de Saúde do Servidor (NOSS), que traz disposições sobre promoção e vigilância em saúde do servidor;

Considerando o Decreto nº 7.602, de 7 de novembro de 2011, que dispõe sobre a Política Nacional de Segurança e Saúde no Trabalho – PNSST;

Considerando a Portaria nº 1.823, de 23 de agosto de 2012, que institui a Política Nacional de Saúde do Trabalhador e da Trabalhadora;

Considerando a Portaria de Consolidação nº 2, de 28 de setembro de 2017, que consolida as normas sobre as políticas nacionais de saúde do SUS.

Considerando a Portaria nº 1.261, de 05 de maio de 2010, que institui os princípios, diretrizes e ações em Saúde Mental a serem adotados como referência nos procedimentos em saúde mental na Administração Pública Federal direta, autárquica e fundacional;

A partir desses princípios e fundamentos, desenvolveu-se este documento com a perspectiva de que possa nortear ações que promovam melhores condições de saúde, segurança e qualidade de vida no teletrabalho para os trabalhadores e trabalhadoras da Fundação Oswaldo Cruz.

Conceitos e Definições

Algumas terminologias podem ser adotadas para se referirem ao teletrabalho, como: trabalho remoto, home office, entre outras. Para fins deste documento, será utilizado o termo teletrabalho a fim de seguir a terminologia utilizada pelas normativas governamentais.

A Organização Internacional do Trabalho (OIT) faz uso de dois conceitos que influenciam na compreensão e construções de políticas ligadas ao teletrabalho:

Teletrabalho: oferta de trabalho, dentro de uma relação de trabalho, regularmente fora das instalações do empregador, através do uso de tecnologias de informação e comunicação - TICs. (Tradução livre)

Já a CLT, em seu artigo 75-B:

Considera-se teletrabalho a prestação de serviços preponderantemente fora das dependências do empregador, com a utilização de tecnologias de informação e de comunicação que, por sua natureza, não se constituam como trabalho externo.

É importante destacar que no que se refere à Fiocruz em função do Programa de Gestão e Desempenho (PGD), considera-se que estas orientações se aplicarão também aos trabalhadores que realizarem suas atividades de forma híbrida. Ou seja, a partir dos acordos estipulados, previsões contratuais, natureza da atividade ou outros critérios estabelecidos, os trabalhadores que executarem suas atividades de forma híbrida, farão parte de seu trabalho de forma presencial e parte de forma remota.

As Condições do Teletrabalho e o Trabalhador

No intuito de abordar a relação entre o trabalhador e o teletrabalho é importante considerar o trabalho como condicionante na relação saúde x doença. Compreendendo-o como fonte de prazer e reconhecimento, mas também gerador de sofrimento e adoecimento. Para que se configure como promotor de saúde, fatores como autonomia sobre seus próprios processos de trabalho e o reconhecimento do seu saber-fazer são decisivos. Os conceitos abordados nesta introdução serão desenvolvidos a frente.

Organização do Trabalho

Além das questões relativas aos recursos estruturais, ambientais e tecnológicos, a observação das questões relativas à organização do trabalho contribui para a prevenção de agravos à saúde dos trabalhadores em seus aspectos: físico, psíquico e social.

A organização do trabalho se constitui numa rede articulada de processos cuja atividade humana transforma, realiza ou adquire algo para o desenvolvimento social e econômico. Com isso, a compreensão do modo como o trabalho se dispõe incorpora alguns aspectos como: gerenciamento de pessoas, projetos de trabalho, cultura organizacional, forma de comunicação, organização em rede, teletrabalho, gestão de qualidade, modo temporal do trabalho dentre outros (Falzon, 2007).

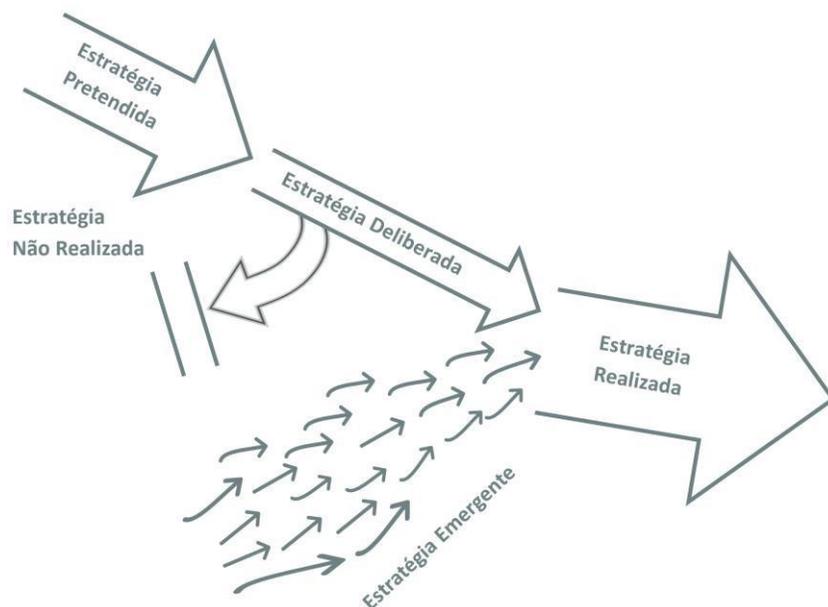
A observação das questões relativas à organização do trabalho coloca em debate dois aspectos: o primeiro engloba o desempenho do processo produtivo considerando a eficiência, produtividade, confiabilidade, qualidade entre outros. O segundo, diz respeito aos trabalhadores, que na centralidade dessa rede comparecem nos modos de desenvolver suas atividades de trabalho, considerando sua relação com a saúde, ambiente, segurança e bem-estar do coletivo. Destaca-se assim, a importância de tais reflexões na prevenção de agravos à saúde dos trabalhadores na sua integralidade.

Atividades e Metas

Para a realização do teletrabalho no serviço público federal, faz-se necessária a adesão ao Programa de Gestão e Desempenho (PGD). O PGD define como forma de controle o cumprimento de metas organizadas em atividades, compondo um Plano de Ação para cada trabalhador.

É importante ressaltar que, ao se construir metas e atividades, faz-se necessário levar em consideração a relação entre trabalho real e trabalho prescrito e o fato de que, porventura, poderão não ser executadas em função de demandas emergentes que escapam ao planejamento, mas que precisam ser atendidas. Tais demandas, como parte do escopo de funções e atividades do trabalhador, devem servir não somente para justificar atrasos ou não atendimento de tarefas, mas devem ser registradas no plano de entregas do trabalhador – ou corre-se o risco de invisibilizar parte considerável de seu trabalho e tempo.

A figura abaixo demonstra os possíveis comportamentos das estratégias no processo de execução do plano de entregas.



Fonte: Estratégias deliberadas e emergentes (Henry Mintzber, Bruce Ahlstrand, Joseph Lampel, 2000, pág., 19)

Desta forma, é fundamental considerar e registrar o que não está previsto na realização das tarefas, mas o que de fato ocorre. Na figura acima, a Estratégia Pretendida está associada a Deliberada, configurando o trabalho prescrito. A Estratégia Realizada diz respeito a atividade real, permeada de intercorrências, muitas vezes não planejadas, não previstas e não contingenciadas, mas que se tornam fundamentais ao desempenho do trabalho. Todos estes fatores devem ser considerados na elaboração dos planos de entregas.

Sendo o planejamento de metas e tarefas o fio condutor do teletrabalho é importante que seja considerado o tempo para realização de atividades-meio: enviar e responder e-mail; conversas que se relacionem ao trabalho e/ou reuniões síncronas ou assíncronas; atenção às demandas de auditoria e qualidade (quando esta não for a atividade fim da equipe); entre outras atividades intrínsecas ao processo de trabalho que nem sempre são consideradas ou previstas.

Desta forma, é fundamental considerar, na elaboração dos planos de trabalho, os tempos de pausa, além das obrigatórias (almoço e descanso), àquelas relativas à atenção às necessidades fisiológicas, para distensionamento muscular e emocional, entre outros momentos diversos que no trabalho presencial são contemplados e que muitas vezes não são percebidos ou sistematizados, mas que são fundamentais ao bem-estar físico e mental dos trabalhadores, prevenção de agravos, e boa realização das atividades de trabalho.

Intensificação e Extensificação do Trabalho

Aceleração, maior produtividade, maior empenho ou desempenho, sobrecargas, são termos que perpassam pelo universo do trabalho e que geram um impacto direto sobre a saúde do trabalhador. No teletrabalho essas exigências podem se tornar mais eminentes, de maneira que é preciso aprimorar o olhar para o que se chama de intensificação e extensificação do trabalho.

Segundo Dal Rosso, (2008) “Chamamos de intensificação os processos de quaisquer natureza que resultam em um maior dispêndio das capacidades físicas, cognitivas e emotivas do trabalhador com o objetivo de elevar

quantitativamente ou melhorar qualitativamente os resultados. Em síntese, mais trabalho.”

Tal efeito, associado a ampliação da carga horária diária e/ou semanal de trabalho, ou seja, a extensificação do trabalho amplia ainda mais a sobrecarga física e cognitiva do trabalhador e da trabalhadora. Tal fenômeno é complexo, e perpassa pelas questões de gênero, pelas intersecções sociais ligadas a precarização e desigualdade social, entre outros tantos fatores.

Na busca de mitigar os efeitos decorrentes da intensificação e da extensificação do trabalho, é fundamental que na elaboração dos planos de entregas sejam considerados:

- As atribuições relativas ao cargo e/ou função;
- A capacidade técnica e científica do trabalhador;
- O respeito efetivo a carga horária de trabalho;
- A previsão de pausas legais;
- A previsão de tempo relativo à margem de manobra e contingência;
- O planejamento das tarefas de acordo com seu nível de complexidade e capacidade efetiva de realização.

A Literacia digital e a Saúde do Trabalhador

As abordagens vinculadas à Saúde do Trabalhador e à literacia estão intimamente vinculadas aos processos de transformação digital e às relações de trabalho. O vínculo do conhecimento técnico e prático dos trabalhadores, associado a preparação destes no que tange às transformações do mundo do trabalho, podem ser fatores de otimização de processos ou fatores geradores de agravos.

As mudanças no campo do trabalho são evidentes e se tornam cada vez mais exacerbadas. Recomenda-se, portanto, manter-se em uma atitude de constantes ajustes às mudanças do trabalho e avanços tecnológicos, mas de maneira que ainda se permita ter em sua essência o foco na construção coletiva das transformações do trabalho com a base do savoir-faire do trabalhador.

Os processos de formação e construção de conhecimento são fundamentais neste âmbito. A fim de cuidar dos processos relativos a literacia digital, recomenda-se:

- Promover mecanismos de comunicação eficazes, de fácil acesso e boa usabilidade;
- Ao cuidar dos critérios relativos à usabilidade dos sistemas, priorizar sistemas que:
 - apresentem caráter intuitivo, sejam de fácil compreensão e utilização;
 - evitem o excesso de acionamentos;
 - apresentem sistema de busca e mapa de utilização;
 - priorizar ferramentas e processos de comunicação assistivas.
- Validação dos sistemas por usuários leigos de forma a testá-lo, tanto em termos de usabilidade quanto de otimização de processos;
- Cuidar para que processos de formação e qualificação relacionados ao uso de novas ferramentas ligadas às TICs se deem de forma participativa, consensuada, promovendo a construção de conhecimentos, e considerando: o saber do trabalhador, expertise, faixa etária, nível de escolaridade, entre outros fatores influenciadores do processo de aprendizado.

Recursos Tecnológicos para o Teletrabalho

Na perspectiva da Saúde do Trabalhador é fundamental que haja um movimento das instituições e unidades da Fundação Oswaldo Cruz para prevenir agravos à saúde física e mental de seus trabalhadores. As diretrizes 04, 05 e 17 do IX Congresso Interno reafirmam as necessidades relativas à infraestrutura tecnológica, de forma igualitária, isonômica e eficaz para todos os trabalhadores independentemente de seus vínculos.

Os recursos tecnológicos e de infraestrutura devem se ajustar às necessidades das atividades de trabalho em consonância com às necessidades dos trabalhadores e trabalhadoras, de forma a favorecê-los. Nos contextos relativos à transformação digital, que envolve novas práticas e relações interpessoais no trabalho, a garantia de boa infraestrutura de TIC pode favorecer os processos de trabalho, assim como podem agir como fatores limitantes caso essa transição não ocorra de forma sistematizada e pactuada com o corpo profissional.

O Posto de Trabalho

O teletrabalho pode representar um desafio. Do mesmo modo que, outros fatores geradores de sobrecarga laboral constituem fatores de risco para o desenvolvimento de agravos à saúde relacionados ao trabalho. Os ajustes nos ambientes e em postos de trabalho com computador podem ser um dos recursos necessários à realização de atividades de forma a prevenir agravos a saúde dos trabalhadores e trabalhadoras.

Equipamentos, Mobiliário e Ajustes

Recomenda-se que o posto de trabalho informatizado, seja composto por um mobiliário ajustável que se adeque às características físicas e necessidades posturais do trabalhador, com mesas que não possuam quinas-vivas, devendo-se evitar ainda mesas redondas, que não oferecem bom apoio para os braços. E, sempre que possível, fazer uso de cadeiras que possuam minimamente as seguintes regulagens:

- Altura do assento;
- Inclinação do encosto;
- Apoio lombar ajustável (ou pela regulagem de altura do encosto, ou regulagem própria do apoio);
- Altura do apoio de braços.

É importante que o Posto de trabalho favoreça a alternância de posturas durante a realização das atividades laborais. O **Guia de Ergonomia Volume 2** e o **Vídeo Orientações Ergonômicas - Ajustes em**

Postos de Trabalho com Computador oferecem as orientações para o ajuste dos postos de trabalho, de forma a buscar a manutenção de uma postura que exerça menor pressão sobre estruturas corporais, e assim, promover a saúde e prevenir adoecimentos.



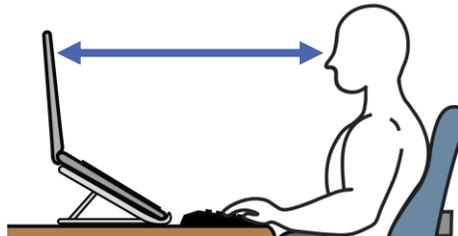
Fonte: Guia de Ergonomia Vol.2, p.9

O Teletrabalho na Fiocruz – Diretrizes, Requisitos e Orientações

A imagem ao lado demonstra de forma geral um bom ajuste para um posto de trabalho informatizado. A postura de maior conforto oferece apoio às estruturas corporais, assim como buscar manter a angulação das articulações o mais neutra o possível. Para tal, busca-se uma postura apoiada e confortável.

Abaixo seguem algumas orientações:

No que tange o ajuste da **altura da tela**, seja regulando a altura de **apoio do Laptop** ou ajustando a altura da **tela do monitor**, é fundamental que **o pescoço se mantenha em posição neutra**, ou seja, "mantendo a cabeça e o pescoço alinhados, evitando projetá-los e ou incliná-los para frente e/ou para baixo" (guia de Ergonomia Vol.2, p.12). A **linha superior** da tela deve ser mantida **na altura dos olhos** do trabalhador.



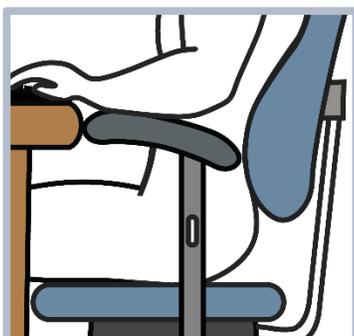
É importante que a mesa de apoio tenha espaço suficiente para que o **mouse e o teclado sejam colocados um ao lado do outro**. Tal posicionamento associado ao apoio dos antebraços ou na mesa ou no apoio de braços deve **prevenir movimentos repetitivos** desnecessários.



Fonte: Guia de Ergonomia Vol.2, p13

O **Laptop** não oferece possibilidade de ajustes adequados, de forma que sua utilização sem outros recursos leva a sobrecarga de estruturas corporais. É fundamental fazer uso de um **teclado e mouse a parte**, assim como estrutura que possa elevá-lo para que o topo de sua tela se mantenha na altura dos olhos do trabalhador. Pode-se ainda fazer uso de um **monitor à parte**.

Deve-se ajustar a cadeira até que altura do assento possa promover um ajuste confortável dos antebraços apoiados na superfície da mesa. Ainda neste ajuste, deve-se observar que os ombros devem ser mantidos relaxados, nem elevados nem protraídos (para baixo). Para tal é fundamental realizar o apoio dos antebraços no apoio de braços da cadeira ou na superfície da mesa.



É fundamental que a angulação entre a coxa e o tronco do trabalhador se mantenha numa **angulação entre 100° e 110°**, de forma a favorecer o bom ajuste vertebral e reduzir sobrecargas sobre os discos intervertebrais.

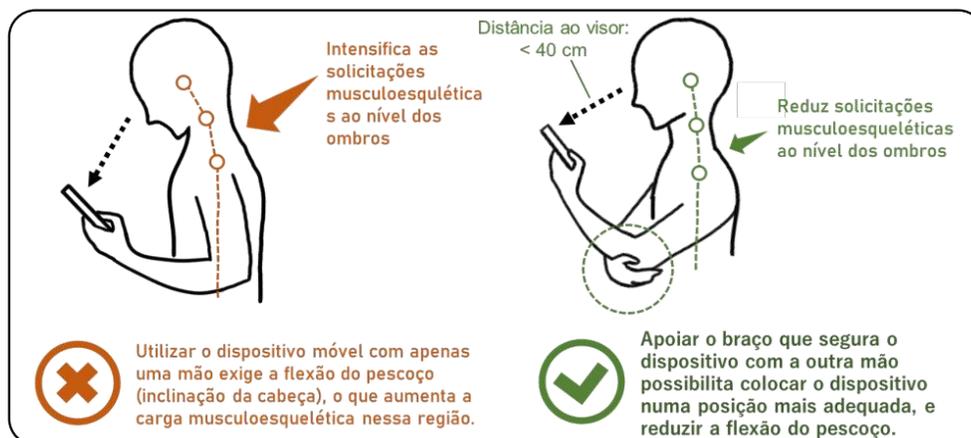
Ainda é importante ressaltar que com as novas formas de se trabalhar, os smartphones tomam grande protagonismo nos processos de trabalho, considerando o seu tempo de uso e formas de conexão.

A Associação Internacional de Ergonomia e a Associação Brasileira de Ergonomia lançaram o folheto “Sete recomendações de Ergonomia para o teletrabalho em casa e/ou ensino/aprendizagem à distância para utilizadores de Computadores Portáteis, Tablets e outros dispositivos móveis - Versão em Português (Brasil)”² com várias orientações.

Aqui destacamos a utilização dos smartphones e tablets, tanto no que tange ao posicionamento do pescoço ao longo do seu uso, quanto à questão da distância de uso. Ambas podem ser geradores de fadiga, respectivamente, cervical ou visual.

² <https://securservercdn.net/45.40.153.46/m4v.211.myftpupload.com/wp-content/uploads/2021/03/7-Recomendacoes-da-Ergonomia-Versao-em-Portugues-Brasil-Edited-Final-20210227.pdf>

O Teletrabalho na Fiocruz – Diretrizes, Requisitos e Orientações



Fonte: Sete recomendações de Ergonomia para o teletrabalho em casa e/ou ensino/aprendizagem à distância para utilizadores de Computadores Portáteis, Tablets e outros dispositivos móveis - Versão em português (Brasil), pág. 10



Fonte: Sete recomendações de Ergonomia para o teletrabalho em casa e/ou ensino/aprendizagem à distância para utilizadores de Computadores Portáteis, Tablets e outros dispositivos móveis - Versão em português (Brasil), pág. 11

Ambiências

O Conforto Luminoso

Uma boa iluminação no posto de trabalho é um fator de satisfação e requer igual atenção tanto para a quantidade, como para a qualidade da iluminação (ABNT NBR ISO/CIE 8995-1:2013). A iluminação tem como finalidade facilitar a execução de atividades e promover conforto visual, o que pode ser obtido através da uniformidade e equilíbrio das luminâncias produzidas pelas diversas fontes luminosas. Nota-se que grandes variações de luminosidade exigem adaptação visual progressiva, o que acarreta fadiga ocular. Segundo a ABNT NBR ISO/CIE 8995-1:2013, “embora seja necessária a provisão de iluminância suficiente em uma tarefa, em muitos exemplos, a visibilidade depende da maneira pela qual a luz é fornecida, das características da cor da fonte de luz e da superfície, em conjunto com o nível de ofuscamento do sistema”. Assim, é necessário evitar variações de luminosidade, distribuição desigual sobre a área de trabalho, ofuscamento e reflexão inadequada, tendo em vista as características das atividades.

A iluminação está relacionada a fatores como a luz do dia, escolha de luminárias e lâmpadas, a cor e reflexão das paredes, tetos e outras superfícies, geometria do ambiente e posição dos postos de trabalho.

A luz natural

A luz natural é econômica, permite reduzir custos com energia elétrica e, quando associada à luz artificial, contribui para o conforto visual e auxilia na proteção ao meio ambiente (IRC, 2017). Todavia, para evitar sombras, em ambientes dotados de boa iluminação natural, deve-se posicionar o posto de trabalho paralelo à janela, de modo que a luz venha da esquerda para a direita (no caso de destros), e da direita para esquerda (no caso de canhotos).

O brilho

Trabalhar na penumbra pode provocar sonolência, assim como trabalhar com luz solar direta ou com outras luzes muito brilhantes, pode provocar dor de cabeça e fadiga visual. Há casos específicos em que luzes muito brilhantes podem, até mesmo, ter efeitos danosos a pessoas que sofrem de epilepsia.

No caso de superfícies de trabalho muito sombreadas, pode haver prejuízo na qualidade do trabalho e produtividade por causar desgaste visual, fadiga e até acidentes. De modo geral, é mais agradável trabalhar em locais sem estas variações de luminosidade.

O Contraste

É necessário que o contraste entre o que se deseja visualizar e o fundo seja adequado, pois as diferentes regiões do campo visual com contrastes muito elevados prejudicam o conforto visual.



O uso de fonte de luz pontual

A iluminação deve ser suficiente para a execução das tarefas pertinentes ao desenvolvimento do trabalho, como a leitura de textos impressos, escritos à mão ou em telas de dispositivos eletrônicos como monitores, smartphones, tablets etc. Nota-se que a utilização de uma fonte de luz pontual pode contribuir para a melhoria da iluminação sobre o papel, por exemplo. Como as telas dos dispositivos eletrônicos são fontes luminosas, não requerem fontes complementares de iluminação. Todavia, podem causar incômodo visual, caso os níveis de gama, brilho e contraste estejam inadequados (IRC,2017):

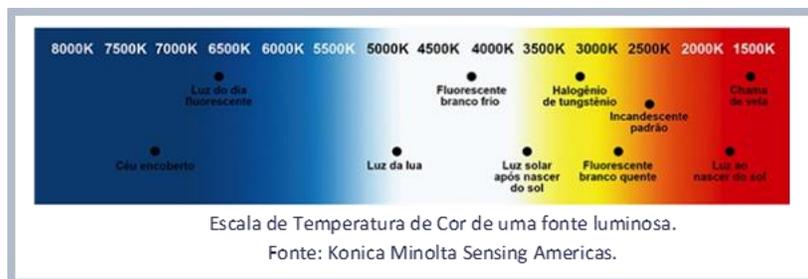
- Gama: relação entre os valores de cor vermelha, verde e azul que são enviados para a tela e a quantidade de luz emitida;
- Brilho: determina o quão escuras as cores e sombras aparecem na sua tela;
- Contraste: determina o nível e a clareza dos reais.



A cor

A luminância de superfícies depende das características refletoras e das cores de paredes, tetos, pisos e mobiliário. É importante para o conforto visual e desempenho de atividades que as cores do ambiente, dos objetos e da pele humana, sejam reproduzidas adequadamente. A temperatura de cor das lâmpadas (impressão de calor ou frio emitida) também deve estar de acordo com as tarefas a serem executadas. As temperaturas de cor aconselhadas dependem do nível de iluminamento e são importantes principalmente nas atividades que requerem o reconhecimento preciso da cor, tais como consultórios médicos, serviços de pintura, laboratórios etc. (INRS, 2019).

O Índice de Reprodução de Cor (IRC) indica o grau de fidelidade com que as cores são reproduzidas em uma determinada fonte de luz, considerando a luz do sol como referência, variando de 0 a 100. Recomenda-se o uso de lâmpadas com IRC superior a 80. Ressalta-se que a capacidade de reproduzir fielmente as cores independe da coloração da fonte luminosa, determinada pela sua Temperatura de Cor, que é indicada em Kelvin (K).



Fontes com Temperatura de Cor superior a 5300 K tem sua coloração mais fria e, conseqüentemente, mais azulada. As cores neutras, mais próximas do branco, encontram-se entre 3300 K e 5300 K. As cores mais quentes situam-se nas faixas inferiores a 3300 K e são percebidas como mais amareladas e/ou avermelhadas.

O Teletrabalho na Fiocruz – Diretrizes, Requisitos e Orientações

A temperatura de cor influencia o humor, a sensação de bem-estar, os aspectos psicológicos, estéticos, entre outros, estando ligado ao ritmo biológico humano (BELLIA et al., 2011). As cores neutras e frias são recomendadas para ambientes de escritório, por exemplo, porque induzem a produtividade, já que a luz branca desperta e excita.

Como evitar o ofuscamento?

O ofuscamento é a sensação visual produzida por áreas brilhantes no campo de visão. É um fator frequente de desconforto visual e passível de provocar erros, fadiga visual e acidentes. Pode ser direto (fonte luminosa sobre o campo visual) ou indireto (reflexão sobre objetos, superfícies ou sobre o plano de trabalho). Para evitá-lo, é aconselhável que as luminárias possuam proteção e estejam a um ângulo de 30° da linha do campo visual.



Como eliminar sombras?

É necessário eliminar sombras originadas por grupos isolados de luzes brilhantes, pois interferem na uniformização da iluminação. Se possível, deve-se alterar a altura ou a posição de luminárias ou adicionar outras para uniformizar a distribuição, sobretudo nas áreas distantes das janelas, cujo nível de iluminamento é menor. É preferível um maior número de luminárias com lâmpadas mais fracas a poucas de forte intensidade.

Além disso, quanto mais altas estiverem as fontes luminosas, melhor será a uniformidade e distribuição. É necessário associar iluminação direta e indireta para evitar o efeito estroboscópico³ causado por lâmpadas fluorescentes. Além disso, deve-se dar preferência a luminárias com difusores e nunca uma única lâmpada fluorescente.

Adaptabilidade dos ambientes de trabalho

As necessidades de iluminação variam em função da capacidade oftálmica do trabalhador (acuidade visual, percepção de profundidade e percepção da cor) e do trabalho a executar. Assim, segundo o INRS (2019) é necessário que o trabalhador possa alterar a posição e a intensidade da fonte luminosa, principalmente quando as tarefas requerem maior nível de iluminamento, através do uso de luminárias com ajuste de altura e direção, bem como regulagem de intensidade para fontes pontuais.

Qualidade do ar interior: pontos básicos para a proteção da saúde

Dentre os diversos fatores que contribuem para a qualidade do ar interior, os principais são a temperatura, ventilação (natural ou artificial) e umidade relativa.

A temperatura elevada é o principal fator, pois afeta a percepção da qualidade do ar, aumenta a taxa de crescimento microbológico (fungos, vírus e bactérias) e das emissões de compostos orgânicos voláteis, tais como

³ Tremor nas lâmpadas, normalmente não visível, que provoca fadiga e desconforto visual devido aos estímulos produzidos no cérebro.

O Teletrabalho na Fiocruz – Diretrizes, Requisitos e Orientações

aditivos de pintura, vernizes, produtos de limpeza seca e colas utilizadas em papeis de paredes, fórmicas e carpetes.

Assegurar ventilação apropriada pode auxiliar a redução de contaminantes aéreos. Manter uma boa ventilação, evita a concentração de partículas de patógenos, tais como, o Coronavírus.

A ventilação natural é importante, entretanto, o fluxo de ar em edifícios ventilados naturalmente é variável e imprevisível, resultando em modelos de distribuição do ar com baixa capacidade de reduzir riscos de contaminação por aerossol. Assim, a qualidade do ar interior pode ser prejudicada por ventilação inadequada, presença de poluentes internos e externos, umidade elevada, agentes microbiológicos, materiais de construção, entre outros fatores.

Nestes casos, é necessário o emprego de equipamentos de ar-condicionado com renovação de ar, pois apresentam filtros que retêm poeira e partículas. Todavia, precisam de manutenção, pois, com o tempo, ficam sujos e devem ser limpos ou substituídos.

A presença de umidade resulta no desenvolvimento de mofo em superfícies de paredes e tetos. Pode ser resultante do emprego de materiais permeáveis à água. A prevenção de umidade nas superfícies contribui para a redução do crescimento de fungos e para a melhoria da qualidade do ar interior.

Em geral, seja qual for o local de trabalho, devem ser seguidas as dicas a seguir para a melhoria da qualidade do ar e cuidados com a saúde:

- Se possível, renove frequentemente o ar interior, através de abertura de janelas. Não tenha medo de ventilar o ambiente, pois a entrada de gotículas transportadoras de patógenos a partir do exterior é extremamente improvável;
- Evite fumar ou acender velas e incensos em ambientes internos;
- Evite o uso de produtos com cheiros fortes e, durante os procedimentos de limpeza, abra as janelas;
- Evite varrer ou aspirar. Dê preferência à limpeza com pano úmido. Caso isso não seja possível, abra as janelas para aumentar a ventilação;
- Eventuais infiltrações e pontos de umidade que provoquem fungos devem ser eliminados;
- Abra as janelas quando executar tarefas que produzam vapor, de modo a evitar o acúmulo de umidade;
- Mantenha aberta a ventilação do seu equipamento de ar-condicionado de janela;
- Higienize superfícies e objetos, tais como: mesas, telefones, mouses, teclados, entre outros equipamentos, de modo a evitar o acúmulo de poeira;
- Mantenha limpo o filtro do seu equipamento de ar-condicionado.
- Caso identifique pontos de umidade em superfícies de paredes e teto, procure um profissional habilitado para eliminá-los.

O Conforto acústico

Consiste no sentimento de satisfação dos usuários em relação aos sons gerados no interior ou no exterior das edificações (fala, atividades, deslocamentos, equipamentos, vizinhança e transportes). O conforto acústico é essencial para a saúde, em geral, pois evita a exposição aos efeitos deletérios do ruído, tais como perda auditiva, dor de cabeça, tontura, fadiga, zumbido, elevação da pressão arterial, aceleração dos batimentos cardíacos, estresse e irritabilidade, dificuldade de concentração e comunicação e doenças cardiovasculares. Entende-se ruído, por definição, como um som indesejado.

O Teletrabalho na Fiocruz – Diretrizes, Requisitos e Orientações

A exposição a níveis sonoros elevados pode ainda aumentar o risco de acidentes. Segundo Cohen (1976), trabalhadores expostos a ruído ocupacional intenso apresentam risco três a quatro vezes maior de se acidentarem que os não expostos. Assim, o desenvolvimento de atividades deve ser realizado em um ambiente tranquilo.

O controle de ruído pode ser executado na fonte de ruído (emissão), na recepção (imissão), através da organização do trabalho, da qualidade acústica das edificações.

A melhor forma de reduzir a exposição sonora é através da aquisição de produtos mais silenciosos. Os custos adicionais envolvidos na aquisição de equipamentos mais silenciosos são compensados pela economia na execução de tratamentos acústicos.

No Programa Silêncio o Instituto Brasileiro de Meio Ambiente (Ibama) criou uma etiqueta, o Selo Ruído que orienta os consumidores em relação ao nível de ruído emitido pelos eletrodomésticos e possibilita a escolha do produto mais silencioso. Atualmente, é obrigatório apenas para os seguintes eletrodomésticos: liquidificadores, secadores de cabelo e aspiradores de pó (IBAMA, 2021).

Em determinadas situações, pode ser necessário realizar o tratamento acústico de fontes já existentes realizando-se manutenção periódica ou utilizando-se materiais absorventes e macios entre peças geradoras de ruído, visando combater os ruídos de impacto transmitidos entre as peças do equipamento.

O tratamento acústico no caminho da propagação sonora visa reduzir a reflexão e a transmissão sonora de ruídos produzidos no ar (ruído aéreo) de um ambiente a outro, por meio de paredes, pisos, frestas, dutos, prismas de ventilação e outras aberturas existentes ou pelo impacto (ruído de impacto) sobre superfícies.



A melhoria da qualidade acústica dos ambientes fechados pode ser obtida pela utilização de materiais absorventes (ex.: Lã de vidro ou Lã de rocha) e isolantes sonoros (ex.: Gesso acartonado). Os materiais absorventes sonoros auxiliam na redução da energia sonora refletida no interior do ambiente, enquanto os materiais isolantes reduzem a energia sonora transmitida para o ambiente vizinho. Por serem porosos, os materiais absorventes podem acumular poeira e materiais particulados. Assim, sua seleção deve ser cuidadosa.

O uso de fones de ouvido e a importância de práticas de escuta seguras em Teletrabalho

O trabalho remoto exige a participação constante em reuniões por vídeo chamadas, nas quais é comum o uso do fone de ouvido. Todavia, é preciso cuidar para que o seu uso excessivo não prejudique a audição, por exposição incorreta e prolongada a sons intensos (Gonçalves et al, 2014), pela possibilidade de infecções com um eventual uso compartilhado ou provoque desconfortos na orelha.

A perda auditiva provocada pelo uso constante de fone de ouvido possui características semelhantes à provocada pela exposição ocupacional ao ruído, ou seja, a perda auditiva é lenta, progressiva, irreversível, do tipo neurossensorial e acomete inicialmente as frequências altas e depois as demais frequências. Podem ocorrer, além de prejuízos auditivos, sintomas e efeitos extra auditivos (Fiocruz, 2023).

A predisposição genética, os hábitos, fatores ambientais, alimentares, associados ao volume e tempo de exposição ao som elevado, podem contribuir para danos auditivos cada vez mais severos, de forma contínua, ao longo da vida. A OMS (2019) recomenda sempre dosar o volume do aparelho e usar por no máximo 60 minutos num volume inferior à 60% da capacidade do aparelho. Além disso, é importante higienizar os fones de ouvido com álcool isopropílico.

Tipos de fones

De maneira geral, os fones de ouvido disponíveis no mercado são divididos em supra-aurais e intra-aurais. Cada modelo possui algumas variações, que determinam, basicamente, a qualidade, o valor e o conforto do produto.

Efeitos do uso excessivo do fone de ouvido

O uso excessivo do fone de ouvido, pode ocasionar sintomas: tontura, zumbido; pressão nos ouvidos; dificuldade para compreender a fala; falta de concentração e intolerância a sons intensos. Além dos prejuízos auditivos existem os danos extra-auditivos, tais como: distúrbios de sono, transtorno cardiovascular, estresse, fadiga, tensão, irritabilidade, desatenção, cansaço, nervosismo, cefaleia e hipertensão arterial.

Segundo o ANEXO II da Norma Regulamentadora 17 (NR 17): Ergonomia – TRABALHO EM TELEATENDIMENTO/TELEMARKETING, o tempo máximo do uso contínuo de fones de ouvido é de 4 horas, contudo, deve ser observada a concessão de 1 (uma) pausa de descanso contínua de 10 (dez) minutos.

Recomendações

Segundo Fiocruz (2020), dependendo do tempo de exposição e intensidade, o fone de ouvido pode causar danos irreversíveis à audição. Isso acontece porque o som alto lesa de forma irreversível as células ciliadas da cóclea. O volume do fone de ouvido não deve ultrapassar 60% da capacidade máxima do aparelho. A maioria dos aparelhos já possui uma configuração de segurança, que indica quando uma pessoa está usando mais de 60%. Em alguns celulares e computadores a barra que indica o som é dividida em quadradinhos, onde cada um representa 10% da capacidade do aparelho. Outra orientação é que o volume não deve ser tão alto ao ponto de o usuário não conseguir escutar os sons à sua volta. Além disso, é indicado uma pausa no fone de ouvido após o uso prolongado.

Os fones do tipo concha, são mais vantajosos pois abafam melhor o som externo, o que permite ouvir o som de interesse com uma intensidade menor. Esse tipo de fone também é mais indicado porque não entra no ouvido, evitando infecções causadas pelo contato do interior da orelha com germes e bactérias acumulados no fone e não machucam o canal auditivo (FIOCRUZ, 2020).

O Teletrabalho na Fiocruz – Diretrizes, Requisitos e Orientações

Os dispositivos e sistemas de escuta seguros devem apresentar o padrão da World Health Organization (WHO) e da International Telecommunication Union (ITU) (WHO, 2019; WHO- ITU, 2019), que é aplicável a dispositivos de áudio pessoais, como *smartphones* e *MP3 players*, ou seja:

- Função “permissão de som”: software que rastreia o nível e a duração da exposição do usuário ao som como uma porcentagem usada de uma exposição de referência.
- Perfil personalizado: um perfil de escuta individualizado, baseado nas práticas de escuta do usuário, que informa o usuário sobre a segurança (ou não) da escuta e dá pistas para ação a partir dessas informações.
- Opções de limitação de volume: opções para limitar o volume, incluindo redução automática e controle de volume.
- Informações gerais: informações e orientações aos usuários sobre práticas seguras de escuta, tanto por meio de aparelhos de áudio pessoais quanto para outras atividades de lazer.

Os Riscos no Ambiente

Diante da nova realidade onde o trabalho passa a ser realizado não só dentro da instituição, mas também em casa, é importante destacar que o ambiente doméstico também possui diversos fatores de risco como energia elétrica, gás inflamável, produtos químicos etc., que não estão relacionados diretamente ao processo de trabalho, mas podem causar lesões ou danos materiais. Dessa forma, foram reunidas algumas recomendações que visam mitigar estes riscos.

Risco de choque elétrico

- Não utilize equipamentos elétricos com mãos ou pés molhados nem em locais com água e umidade, pois a pele molhada facilita a passagem da corrente elétrica e intensifica o choque;
- Verifique se suas instalações elétricas estão em conformidade com as normas, como por exemplo, tomadas são compatíveis com o padrão brasileiro de três pinos, luminárias, interruptores e tomadas não apresentam fios expostos;
- Evite tentar consertar equipamentos elétricos por conta própria, procure um profissional habilitado;
- Desligue e retire o plug da tomada quando não estiver utilizando qualquer aparelho elétrico ou quando for limpá-lo;
- Não puxe o plug da tomada pelo fio;
- Mantenha suas instalações, plugs, fios e aparelhos elétricos em perfeitas condições;

Dano a equipamentos

- Evite comer e beber no local em que estiver trabalhando, pois pode derramar no equipamento e causar danos;
- Antes de ligar novos aparelhos nas tomadas, verifique se a tensão (127 ou 220 volts) é compatível com o equipamento;

Risco de incêndio

- Não deixe tapetes e cortinas compridas perto de fios elétricos, pois caso aconteça um curto-circuito pode ocorrer um incêndio e se alastrar com mais facilidade e velocidade.
- Sempre verifique se não esqueceu nenhum equipamento doméstico ligado, tipo ferro elétrico ou prancha, antes de iniciar o trabalho;
- Não encoste fios em superfícies quentes;
- Evite utilizar “T” (benjamins) ou extensões improvisadas. Vários aparelhos ligados em uma mesma tomada podem causar sobrecarga;
- Não passe os fios elétricos debaixo dos tapetes;
- Caso um equipamento apresente aquecimento, desligue o disjuntor e procure um profissional habilitado;
- Tenha cuidado com velas ou incensos. Quando acender uma vela, deixe-a longe de materiais que possam pegar fogo e em um suporte adequado;
- Evite deixar alimentos cozinhando ou água fervendo enquanto trabalha, pois pode se distrair e causar um incêndio;
- Sempre que sair de casa verifique se o fogão está desligado;
- Caso utilize botijão de gás, procure armazená-lo do lado de fora da casa;
- Certifique-se dos materiais que podem ser colocados em micro-ondas pois também tem potencial de causar incêndio;
- Deixe materiais combustíveis, como plástico, papel e tecidos longe de fontes de calor como fogão e aquecedor.
- Não utilize adaptadores para plugues de equipamentos com altas potências como fritadeiras elétricas ou secadores, quando os diâmetros das tomadas não se encaixarem;
- Não tente realizar trabalhos que envolvem a rede elétrica, por mais fáceis que pareçam ser: procure um profissional habilitado;
- Verifique onde se encontram os extintores contra incêndio em sua residência para o caso de uma emergência;
- Procure armazenar os produtos inflamáveis e medicamentos em locais adequados e longe das crianças;
- Verifique se a coifa ou depurador estão limpos sem excesso de gordura acumulada;

Quedas, Cortes e/ou Asfixia

- Cuidado com locais com pouca iluminação, como perto de escadas, por exemplo; também é importante ficar atento às áreas que podem se tornar escorregadias, como banheiro e cozinha; tapetes soltos ou cabos de energia no caminho podem provocar quedas. No caso dos calçados, pode-

se até optar por usar solados de borracha, pois pés descalços ou meias podem provocar quedas;

- Garanta que suas lixeiras tenham uma tampa, evitando que latas de molhos, por exemplo, possam causar cortes; mantenha utensílios de cozinha, como facas afiadas, armazenados com segurança;
- Se houver gás canalizado, mantenha as inspeções em dia e verifique se a instalação se encontra em bom estado e em local arejado. Os gases da queima de um aquecedor podem causar asfixia ou envenenamento.

Os direitos dos Trabalhadores

Assim como o mundo do trabalho tem passado por transformações em suas modalidades, o serviço público federal brasileiro também vem fazendo movimento de acompanhar essas transformações buscando eficiência, produtividade e redução de custo. Tal movimento se tornou mais intenso a partir da pandemia de COVID-19. Nessas perspectivas, faz-se necessária a reafirmação da garantia de direitos dos trabalhadores, sob risco de se perder conquistas e lutas históricas, entre elas, a Reforma Sanitária que tem como base o Movimento Operário Italiano (MOI).

Portanto, no que concerne às novas modalidades de trabalho, atualmente, no Brasil existem regulamentações específicas relativas às atividades realizadas em teletrabalho que abordam tanto a questão de vínculo, quanto as questões relativas aos direitos dos trabalhadores e deveres dos empregadores. Independentemente da modalidade de trabalho (presencial, híbrido ou teletrabalho) é fundamental garantir os meios para que o trabalhador tenha assegurado todos os seus direitos.

As Licenças e Afastamentos legais

Reafirma-se que o trabalhador em teletrabalho ou trabalho híbrido tem direito a todos os afastamentos estabelecidos por lei aos quais faz jus, do mesmo modo em que ocorre quando trabalha presencialmente em sua unidade. Deste modo é seu direito usufruir de:

- Férias
- Folgas eleitorais
- Folgas por convocação para participação em Juri Popular
- Licença para tratamento da própria saúde
- Licença para acompanhamento de pessoa da família
- Licença prêmio nos casos aplicáveis
- Licença capacitação
- Licença maternidade
- Licença amamentação
- Afastamento para Participação em Programa de Pós-Graduação *Stricto Sensu*
- Outras licenças e afastamentos legais previstas na Lei nº 8112/1990 e suas regulamentações, legislações trabalhistas e complementares.

Ressalta-se que durante os afastamentos supracitados:

- É necessária a adequação da meta e plano de entregas em função dos afastamentos;
- O trabalhador não deve ser acionado ou convocado durante estes períodos, exceto em condições específicas previstas em lei;
- É garantido, nestes períodos, o direito à desconexão plena do trabalho, considerando, inclusive, os meios telemáticos de comunicação pessoal ou institucional, como: mídias sociais, programas e aplicativos ou quaisquer outros meios tecnológicos;
- É garantido o direito à participação nas ações de Saúde do Trabalhador sejam de: atenção, vigilância ou promoção à saúde.

O descanso semanal:

Independentemente da modalidade de trabalho, deve ser assegurado aos trabalhadores e trabalhadoras os intervalos entre as jornadas de trabalho respeitando-se: a carga horária máxima diária; os intervalos para descanso e refeição dentro da jornada; o descanso semanal remunerado, bem como intervalos específicos para determinadas atividades e/ou categorias, quando previsto em norma.

O descanso semanal tem como objetivo a reposição das energias despendidas no trabalho, tendo um aspecto social importante, na medida em que permite o convívio com familiares, amigos e momento de lazer, o que repercute diretamente na saúde do trabalhador e da trabalhadora. A redução ou não concessão de tais intervalos podem trazer consequências disfuncionais para os trabalhadores, com repercussão em número de acidentes e doenças do trabalho.

Recomenda-se que os cursos, formações e treinamentos, de interesse da organização sejam realizados dentro da carga horária de trabalho, de forma a garantir o repouso semanal dos trabalhadores e trabalhadoras. Se por alguma excepcionalidade que se faça necessária, houver treinamentos fora do horário regular de trabalho por interesse do serviço, as horas deverão ser computadas como hora de trabalho (banco de horas), para fins de compensação.

Os acidentes de trabalho em teletrabalho:

A realização do teletrabalho não implica a redução de direitos garantidos por lei, como os relacionados aos acidentes de trabalho. A Coordenação de Saúde do Trabalhador da Fiocruz, produziu o documento de referência “Trabalhadores em teletrabalho: diretrizes para emissão de Comunicação de Acidente de Trabalho (CAT)⁴”, que traz conceitos, discorre sobre direitos dos trabalhadores e estabelece orientações sobre Comunicação de Acidente em Teletrabalho (CAT) na Fundação Oswaldo Cruz, bem como os critérios referentes à saúde e à segurança dos trabalhadores. Entre seus objetivos está a orientação quanto aos procedimentos para investigação e notificação de acidente de trabalho em teletrabalho.

Além deste documento, o fluxo apresentado no Anexo II oferece diretrizes de ação que visam orientar a toda a comunidade Fiocruz sobre os procedimentos a serem seguidos em caso de acidentes ocorridos durante o exercício laboral em teletrabalho.

Direito a Desconexão

⁴ Trabalhadores em teletrabalho: diretrizes para emissão de comunicação de acidente de trabalho (CAT). Disponível em: <https://www.arca.fiocruz.br/bitstream/handle/icict/53211/Diretrizes%20para%20CAT%20em%20Teletrabalho.pdf?sequence=1&isAllowed=y>.

Hiper conectividade e o direito a Desconexão

A Hiper conectividade se caracteriza pela utilização intensa e exposição contínua e prolongada aos meios de comunicação eletrônica fixos ou móveis.

“O aumento do controle sobre os trabalhadores, a necessidade de ter de estar constantemente online e disponível, a mudança frequente de atividades e de trabalhos e o controle através de algoritmos elevam, e muito, os níveis de stress dos trabalhadores” (Moreira, 2020, p. 277).

Mesmo sem previsão legal, vem ganhando destaque na doutrina e na jurisprudência, o direito à desconexão, que corresponde à liberdade dada ao trabalhador de se afastar totalmente do seu ambiente de trabalho (físico ou virtual) em seus períodos de pausa, preservando seu ambiente domiciliar e seus momentos de relaxamento e lazer, especialmente no que concerne às novas tecnologias de trabalho.

Direito a Desconexão e a Alimentação

É fundamental haver estratégias para que as rotinas e horários das refeições sejam estabelecidas e respeitadas, de forma que sejam realizadas em horários regulares todos os dias e consumidas com atenção e sem pressa, a fim de favorecer hábitos alimentares adequados e saudáveis.

Deve-se ter como base: a vigilância, promoção, prevenção e cuidado integral de agravos relacionados à alimentação e nutrição, em consonância com a Política Nacional de Alimentação e Nutrição.

Nesse sentido, orientamos que os trabalhadores busquem as diretrizes do Guia Alimentar para População Brasileira (Quadro 1) e de outros instrumentos de educação alimentar e nutricional, valorizando o consumo de alimentos in natura e minimamente processados, assegurando qualidade nas refeições em seus ambientes laborais. Destacamos também a importância da valorização da alimentação regional através de combinações que ressaltam a diversidade alimentar cultural, socioambiental, bem como evocar o prazer na alimentação, a pluralidade de hábitos alimentares e a inspiração para à prática culinária melhorando assim o hábito alimentar.

Quadro 1: Recomendações alimentares baseadas no Guia alimentar para a População Brasileira.

Alimento	Consumo	Observações
In natura ou minimamente processados	Grande variedade	Predominantemente de origem vegetal, são a base para uma alimentação nutricionalmente balanceada, saborosa, culturalmente apropriada e promotora de um sistema alimentar socialmente e ambientalmente sustentável. (p.ex.: frutas, arroz, feijão, verduras ...)
Óleos, gorduras, e açúcar	Moderado a pouca quantidade	Em preparações culinárias contribuem para diversificar e tornar mais saborosa a alimentação sem torná-las nutricionalmente desbalanceadas.
Processados	Pequenas quantidades	Em preparações culinárias ou como parte de refeições baseadas em alimentos <i>in natura</i> ou minimamente processados. Os ingredientes e métodos usados na fabricação de alimentos processados alteram de modo desfavorável a composição nutricional dos alimentos dos quais derivam. (p.e.: conservas de legumes, compotas de frutas, queijos e pães)
Ultraprocessados	Devem ser evitados	Ingredientes e aditivos os tornam nutricionalmente desbalanceados. Pela formulação e apresentação, tendem a ser consumidos em excesso e substituir alimentos <i>in natura</i> ou minimamente processados. (p.ex.: biscoitos recheados, ‘salgadinhos de pacote’, refrigerantes e ‘macarrão instantâneo’)

Fonte: Guia Alimentar para População Brasileira (2014).

Orientações sobre a ingestão de água

A ingestão de água ao longo do dia, de forma fracionada é muito importante para a manutenção da nossa saúde. Como o nosso corpo não tem capacidade de armazenar água, a quantidade de líquido perdido durante o dia deve ser reposta.

A quantidade ideal de água para ingestão diária é individual, pois depende de vários fatores como idade, peso, atividade física e, ainda, o clima e a temperatura do ambiente. A recomendação da base de cálculo para ingestão de água é de 30 a 35mL por kg de peso corpóreo.

Você pode saber o seu consumo de água por dia através desse cálculo:

Por exemplo um adulto com peso de 60 kg quando multiplicamos esse valor por 35mL, temos a quantidade necessária de água de 2.100 mL por dia.

Orientações gerais sobre serviço de entrega (delivery)

Os serviços de entrega (delivery) são opções para a aquisição de alimentos durante o teletrabalho, nesse sentido destacamos algumas orientações para nortear o trabalhador quanto as escolhas alimentares saudáveis.

- Escolha locais que comercializem “comida de verdade”, ou seja, comida fresca e, de preferência, caseira, baseada em alimentos in natura e minimamente processados (vide quadro 1).
- Evite o consumo de alimentos ultraprocessados (vide quadro 1).
- Evite o consumo de preparações ofertadas nas redes de comida rápida (fast food).
- Ao comprar os alimentos, se atente à data de validade, condição da embalagem (furos, sujidades e etc.), aparência e odor do alimento.

Vale registrar que na perspectiva do Guia Alimentar para a População Brasileira é necessário ter uma leitura crítica sobre as informações de alimentação, pois o marketing digital que está no universo do delivery, pode promover o consumo de alimentos ultraprocessados, gerando um impacto negativo para a cultura alimentar da população.

Direito à Desconexão e ao Lazer.

O lazer é caracterizado como o momento em que existe liberdade de escolha para a realização de atividades, sendo entendido como uma necessidade humana manifestada através de dimensões culturais, sociais e de entretenimento. O lazer pode ocorrer de forma ativa, com atividades esportivas formais e não formais e outras práticas corporais, assim como de forma não ativa, com o consumo de conteúdos por intermédio de telas, realização de refeições fora de casa entre outras ações. Tendo como base o direito à desconexão e ao lazer entram em destaque:

- Procure realizar a prática de no mínimo 150 min de atividade física moderada ao longo da semana.
- Busque o respeito aos horários de trabalho, a fim de conseguir organizar sua rotina pessoal para usufruir dos momentos de lazer.
- Procure envolver-se com atividades que possuem uma dimensão social, corporal e cultural para serem realizadas durante o momento de lazer.

A Formação dos Trabalhadores

Processos de transformação demandam mecanismos participativos de formação. No que tange à saúde do trabalhador, é fundamental priorizar mecanismos de construção coletiva de conhecimento, fugindo das “armadilhas” provocadas por intervenções que apostam na “transformação das pessoas”, deixando de priorizar “as exigências reais do trabalho para a atividade” (Lacomblez, 2014).

É importante que entre os princípios da formação estejam a construção dos saberes e a valorização dos conhecimentos do trabalhador e suas expertises, assim como a importância da colaboração como base para a construção de conhecimentos sobre o trabalho e sua transformação.

O conceito de formação aqui empregado parte de uma situação “aprendizagem mútua com vistas a um objetivo comum” que difere de “forma-ta-ção” (Lacomblez et al., 2014). Busca, com a discussão em grupo e com o processo reflexivo-dialético, conquistar a construção de novos saberes relacionados ao trabalho. Visa promover a ligação da realização das questões referentes ao trabalho com processos de Saúde do Trabalhador favorecendo a construção de um conhecimento individual e coletivo que permite elaborar novas possibilidades e perspectivas relacionadas às atividades de trabalho no novo universo apresentado pela transformação digital. Objetiva construir saberes de forma integrada, coletiva e conjunta (Minayo Gómez et al., 2011; Teiger & Lacomblez, 2013).

Considerando ainda a centralidade do trabalhador e da trabalhadora, no que tange ao seu processo de trabalho e aos ajustes às variabilidades da tarefa, ao fomentar processos de formação que atuem coletiva e cooperativamente, e de maneira horizontal, é possível fugir da “variável do ajustamento” já apresentada.

Desafios

Diversos desafios ainda se apresentam quando se trata da relação teletrabalho x direitos.

- Um investimento importante a ser feito no que tange essa relação, é que a Fiocruz enquanto instituição de referência possa atuar meio ao legislativo Brasileiro em prol da assinatura da Convenção 177 da OIT;
- Promover métodos participativos de formação que priorizem processos reflexivo-dialéticos, que visem a construção de novos saberes relacionados ao trabalho;
- Prevenir a invisibilidade do trabalhador em teletrabalho;
- Manter a atenção em prol das lutas dos trabalhadores em busca de direitos e da saúde mesmo com um possível isolamento provocado pelo teletrabalho;
- Promover a constante integração entre os trabalhadores que atuam nas diferentes modalidades de trabalho, de forma a fortalecer o coletivo de trabalhadores;
- Manter ativos os espaços de trocas interpessoais, relacionais e informais;
- Encontrar meios inovadores para prevenir os agravos à saúde de forma que o trabalho, mesmo em teletrabalho seja promotor de saúde;
- Manter a atenção e o cuidado sobre o equilíbrio entre vida pessoal e trabalho; prever pausas além das regulamentadas, respeitando a carga horária de trabalho; assim como buscar mecanismos para que sejam respeitadas a autonomia e controle do trabalhador sobre os processos de trabalho.

A CST e as ações de Saúde do Trabalhador em teletrabalho

Todos os trabalhadores da Fiocruz têm o direito a participação nos programas institucionais de Atenção, Promoção e Vigilância promovidos pela Coordenação de Saúde do Trabalhador, conforme os valores institucionais e missão do serviço.

Núcleo de Saúde do Trabalhador (Nust)

Equipe Médica:

- Orientações remotas a trabalhadores com sintomas de Covid-19, teste positivo ou que apresentem reação adversa após a vacinação. Para ser atendido, o trabalhador deve realizar seu registro através da plataforma NustCovid e informar sua condição de saúde para que a equipe de monitoramento entre em contato. Acesso pelo endereço eletrônico: <https://nustcovid19.fiocruz.br/>
- Primeira consulta do Exame Periódico de Saúde.
- Consulta em caso de Acidente em Teletrabalho (após consulta presencial na emergência).

Equipe de Enfermagem:

- Orientação remota individual sobre imunização ao trabalhador;
- Consultas de enfermagem para gestantes e lactantes;
- Projeto Diálogos com a enfermagem: Vivenciando a maternidade no trabalho. Gestantes e lactantes que trabalhem na Fiocruz e desejem participar, devem clicar no link a seguir e preencher o cadastro para receber o contato da equipe do projeto:
https://docs.google.com/forms/d/e/1FAIpQLSdS6CYNI67bjyZCYiN1hNPg46_NHPx9BEUVLk7wtwJKqKpNA/viewform?usp=sf_link
- Contato: (21) 3836-2191 | cstsaude.trabalhador@fiocruz.br

Núcleo de Psicologia e Serviço Social (Nupss)

Serviço Social:

- Atendimento remoto em questões relacionadas ao trabalho, fornecendo orientações para a garantia de direitos dos trabalhadores.
- Orientação remota a familiares de trabalhadores que adoeceram acerca de questões trabalhistas, previdenciárias e assistenciais.
- Contato: (21) 2598-4345 | servico.social@fiocruz.br

Psicologia:

- Acolhimento psicológico remoto;
- Apoio a gestores, Serviços de Gestão do Trabalho e Núcleos de Saúde do Trabalhador na construção de encaminhamentos de situações de sofrimento relacionado ao trabalho;
- Diálogos em Saúde Mental e Trabalho
- Demais Ações de promoção em Saúde Mental e Trabalho.
- Contato: (21) 3836-2221 | psicologia@fiocruz.br

Núcleo de Alimentação, Saúde e Ambiente (Nasa)

- Orientação nutricional remota.
- Exercício físico remoto.
- Roda de conversa virtual – Programa Circuito Saudável. de temas ampliados.
- Demais ações de promoção da saúde que versam sobre alimentação, saúde, ambiente.
- Contato: (21) 3836-2118 | nasa@fiocruz.br

Núcleo de Análise de Situação de Saúde (Nass)

- Assessoria às unidades quanto aos requisitos da Organização Nacional de Acreditação (ONA) relativos à Saúde do Trabalhador.
- Assessoria a áreas de Saúde do Trabalhador para estruturação de registros e dados de atendimentos.
- Contato: (21) 3836-2074 | nass@fiocruz.br

Núcleo de Ambiências e Ergonomia (NAE)

Ergonomia

- Análise Ergonômica do Posto de Trabalho
- STERH: Saúde do trabalhador e ergonomia em home office
- Cursos com temáticas relativas à ergonomia
- Oficinas de orientação referenciadas nos Guias de Ergonomia da Fiocruz
- Contato: (21) 2598-4479 | ergonomia@fiocruz.br

Ambiências

- Orientações remotas sobre conforto acústico, luminoso, higro-térmico e qualidade do ar;
- Orientações relacionadas à prevenção de agravos decorrentes da qualidade ambiental;
- Cursos e oficinas com temáticas relacionadas ao conforto ambiental e promoção da saúde
- Contato: (21) 3836-2714 | ambiencias@fiocruz.br

Núcleo de Vigilância em Saúde do Trabalhador (Nuvst)

- Orientação remota aos profissionais de áreas responsáveis pela elaboração de mapa de risco e programa de gerenciamento de risco;
- Orientação remota a profissionais de áreas responsáveis pela elaboração de processos e procedimentos de Saúde e Segurança no Trabalho;
- Contato: (21) 2598-4514 | vigilanciast@fiocruz.br

Núcleo de Atenção Integral à Aposentadoria (Naia)

- Programa de Preparação para a Aposentadoria;
- Atendimento remoto e presencial individual a trabalhadores em geral (na ativa e aposentados) envolvendo a temática da aposentadoria
- Programa de Combate ao Etarismo
- Ações educativas e de promoção da saúde em Saúde do Trabalhador, envelhecimento, trabalho e aposentadoria
- Contato: (21) 3836-2726 | ppa@fiocruz.br

Núcleo de Perícia e Avaliação Funcional em Saúde (Nupafs)

- Orientações aos servidores, Serviços de Gestão do Trabalho e Núcleos de Saúde do Trabalhador acerca de procedimentos relacionados às licenças para tratamento de saúde e para acompanhamento de familiares;
- Avaliação Funcional em Saúde: procedimento interdisciplinar cujo intuito é adequar o processo de trabalho de um servidor em função do seu quadro de saúde, visando sua adequação ou reintegração ao trabalho, a partir da construção de estratégias que atendam suas necessidades de saúde e valorizem seu potencial produtivo;
- O passo-a-passo para a inclusão de atestado de saúde no APP SOUGOV se encontra no Anexo I deste documento.
- Contato 3836-2240 | nupafs@iocruz.br

Serviço de Análise de Tempo Especial (Sates)

- Orientação remota sobre o procedimento de solicitação do Perfil Profissiográfico Previdenciário (PPP), da Declaração de Tempo de Atividade Especial e da Declaração de Conversão de Tempo Especial em Tempo Comum, dos servidores.
- Contato: (21) 2598-4557 | ppp.sates@fiocruz.br;

Serviço de Biossegurança e Bioproteção em Saúde (SBBS)

- Orientação remota aos trabalhadores quanto às precauções de Biossegurança do ambiente domiciliar.
- Contato: (21) 2598-4557

Links de acesso a materiais de informação e orientação elaborados pela Coordenação de Saúde do Trabalhador

- **Canal da Cogepe no Youtube** para acesso a lives sobre diferentes temas em Saúde do Trabalhador: <https://www.youtube.com/c/CogepeFiocruz>
- **Portal Fiocruz** onde os trabalhadores poderão ter acesso aos guias de saúde do trabalhador elaborados no contexto da pandemia e outras informações relevantes: <https://portal.fiocruz.br/noticias-para-comunidade-fiocruz>
- Intranet Fiocruz:

https://intranet.fiocruz.br/intranet/lista_materia.php?id_secao=245&id_secao_menu=243-

- **ARCA.** Repositório Institucional da Fiocruz: <https://www.arca.fiocruz.br/handle/icict/42841>
- **Cogepe Atende:** (21) 3836-2084 | cogepeatende@fiocruz.br
- WhatsApp Cogepe Notícias: (21) 99920-0568

Referências:

ABNT. Associação Brasileira de Normas Técnicas. NBR ISO/CIE 8995:2013. Iluminação nos ambientes de trabalho. Rio de Janeiro, Rio de Janeiro, Brasil. 21 de março de 2013.

ADEME, Et Al. *Guide de la pollution de l'air intérieur*. . [S.l: s.n.]. Disponível em: <<https://www.paca.ars.sante.fr/sites/default/files/2017-01/2015-guide-pollutioninterieure.pdf>>. Acesso em: 29 ago. 2020. , [S.d.]

AZAMBUJA, Aline *et al.* Guia de Ergonomia (volume 02): Orientações ao usuário para o posto de trabalho com computador. Accepted: 2020-09-15T16:45:14Z, 2015. Disponível em: <<https://www.arca.fiocruz.br/handle/icict/43383>>. Acesso em: 29 mar. 2023.

_____. Projeto Ação STERH – Saúde do Trabalhador e Ergonomia em Home Office: uma ação desenvolvida pela equipe de Ergonomia NAE / CST / COGEPE. Accepted: 2022-06-08T11:54:24Z, 2022. Disponível em: <<https://www.arca.fiocruz.br/handle/icict/53117>>. Acesso em: 29 mar. 2023.

_____. The Virtual World: A Challenge for On-Site Action in Ergonomics. 2021, Cham. *Anais...* Cham: Springer International Publishing, 2021. p. 3–12.

BALADY, G.J., Berra, K.A., Golding, L.A. & Gordon, N.F. et al (2000). In: Franklin, B.A., Whaley, M.H. & Howley, E.T. (Eds.) ACSM's guidelines for exercise testing and prescription. Lippincott Williams and Wilkins, Baltimore, USA.

BELLIA, L.; BISEGNA, F.; SPADA, G. Lighting in indoor environments: Visual and non-visual effects of light sources with different spectral power distributions. *Building and Environment*, v. 46, n. 10, p. 1984–1992, 1 out. 2011.

BELSHAW, DOUGLAS. *What is “digital literacy”? A Pragmatic investigation*. 2012. Doctoral – Durham University, 2012. Disponível em: <<http://etheses.dur.ac.uk/3446/>>. Acesso em: 7 fev. 2021.

BRASIL. *Norma Regulamentadora No. 17 (NR-17)*. Disponível em: <<https://www.gov.br/trabalho-e-previdencia/pt-br/aceso-a-informacao/participacao-social/conselhos-e-orgaos-colegiados/ctpp/normas-regulamentadora/normas-regulamentadoras-vigentes/norma-regulamentadora-no-17-nr-17>>. Acesso em: 29 mar. 2023a.

_____. *Portaria MTB Nº 876 DE 24/10/2018*. Disponível em: <https://www.normaslegais.com.br/legislacao/portariamt876_2018.htm>. Acesso em: 29 mar. 2023b.

_____. Ministério da Saúde. *Guia Alimentar para a População Brasileira_2014.pdf* — Ministério da Agricultura e Pecuária. Disponível em: <<https://www.gov.br/agricultura/pt-br/assuntos/inspecao/produtos->

O Teletrabalho na Fiocruz – Diretrizes, Requisitos e Orientações

vegetal/legislacao-dipov/biblioteca-de-normas-vinhos-e-bebidas/guia-alimentar-para-a-populacao-brasileira_2014.pdf/view>. Acesso em: 29 mar. 2023c.

_____. Ministério da Saúde. Secretaria de Atenção Primária à Saúde. Departamento de Promoção da Saúde. Guia de Atividade Física para a População Brasileira [recurso eletrônico] / Ministério da Saúde, Secretaria de Atenção Primária à Saúde, Departamento de Promoção da Saúde. – Brasília : Ministério da Saúde, 2021. 54 p.: il.

_____. Ministério do Planejamento, Desenvolvimento e Gestão. Portaria Normativa nº 07, de 26 de Outubro de 2016. Institui as diretrizes de promoção da alimentação adequada e saudável nos ambientes de trabalho. Disponível em:
http://www.mds.gov.br/webarquivos/legislacao/seguranca_alimentar/portarias/portaria_normativa_SEGRT_MP_7_26102016.pdf . Acesso em: 20 nov. 2022.

_____. Ministério do Trabalho. PORTARIA MTB Nº 876 DE 24/10/2018.

CNESST. Commission Des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail. *Aide à la rédaction d'une politique sur le télétravail*. Disponível em: <<https://www.cnesst.gouv.qc.ca/fr/prevention-securite/milieu-travail-sain/teletravail/politique-entente-teletravail/aide-politique-teletravail>>. Acesso em: 29 mar. 2023.

COLLARD, Anne-Sophie *et al.* Digital Media Literacy in the Workplace: A Model Combining Compliance and Inventivity. *Italian Journal of Sociology of Education*, v. 9, n. 1, p. 122–154, 2017.

ENSP. Escola Nacional de Saúde Pública Sérgio Arouca. *Fones de ouvido: Eles são prejudiciais para nossa saúde?* Disponível em: <<https://informe.ensp.fiocruz.br/noticias/50478>>. Acesso em: 29 mar. 2023.

FALZON, Pierre. *Ergonomia*. São Paulo: Blucher, 2007.

FRANCE. Ministère de la Santé et des Sports. *Guide de la pollution de l'air intérieur*. . [S.l.: s.n.]. Disponível em: <https://solidaritesante.gouv.fr/IMG/pdf/Guide_INPES_Pollution_de_l_air_interieur.pdf>. Acesso em: 28 ago. 2020. , [S.d.]

_____. Ministère de la Transition Écologique et Solidaire. *Qualité de l'air intérieur*. Disponível em: <<https://www.ecologie.gouv.fr/qualite-lairinterieur#e3>>. Acesso em: 4 jun. 2020.

_____. ADEME et al. Guide de la pollution de l'air intérieur. 2015. Disponível em: <https://www.paca.ars.sante.fr/sites/default/files/2017-01/2015-guide-pollutioninterieure.pdf>. Acesso em 25/08/2020.

FUNDAÇÃO OSWALDO CRUZ. PRESIDÊNCIA. VICE-PRESIDÊNCIA DE GESTÃO E DESENVOLVIMENTO INSTITUCIONAL. COORDENAÇÃO GERAL DE GESTÃO DE PESSOAS. COORDENAÇÃO DE SAÚDE DO TRABALHADOR. RIO DE

O Teletrabalho na Fiocruz – Diretrizes, Requisitos e Orientações

JANEIRO, R. J. Diretrizes para a Promoção da Saúde dos Trabalhadores e das Trabalhadoras da Fiocruz: Na Perspectiva da Transversalidade. Accepted: 2022-09-23T18:48:07Z, jul. 2022a. Disponível em: <<https://www.arca.fiocruz.br/handle/icict/54864>>. Acesso em: 29 mar. 2023.

_____. Diretrizes para a Vigilância em Saúde dos Trabalhadores da Fiocruz. Accepted: 2022-09-23T18:44:00Z, ago. 2022b. Disponível em: <<https://www.arca.fiocruz.br/handle/icict/54863>>. Acesso em: 29 mar. 2023.

_____. Documento de Referência para Processos Licitatórios de Contratos para Prestação de Serviços. Accepted: 2022-09-23T18:38:59Z, abr. 2022c. Disponível em: <<https://www.arca.fiocruz.br/handle/icict/54861>>. Acesso em: 29 mar. 2023.

_____. Trabalhadores em teletrabalho: diretrizes para emissão de comunicação de acidente de trabalho (CAT). Accepted: 2022-06-10T18:55:55Z, 2022. Disponível em: <<https://www.arca.fiocruz.br/handle/icict/53211>>. Acesso em: 29 mar. 2023.

FUNDAÇÃO OSWALDO CRUZ. *Fones de ouvido: Eles são prejudiciais para nossa saúde?* Equipe técnica do Serviço de Audiologia do Centro de Estudos da Saúde do Trabalhador e Ecologia Humana Cesteh/ENSP/Fiocruz; Equipe técnica da COGEPE/Fiocruz. Publicado em 17/11/2020. Disponível em: <<https://informe.ensp.fiocruz.br/noticias/50478>>. Acesso em: 16/04/2023.

FUNDACENTRO. *NHO 11 - Avaliação dos níveis de iluminação em ambientes internos de trabalho - Biblioteca Digital - Fundacentro*. Disponível em: <<http://antigo.fundacentro.gov.br/biblioteca/normas-de-higiene-ocupacional/publicacao/detalhe/2018/8/nho-11-avaliacao-dos-niveis-de-iluminamento-em-ambientes-internos-de-trabalho>>. Acesso em: 29 mar. 2023.

GONCALVES, Carolina Lemos; DIAS, Fernanda Abalen Martins. *Achados audiológicos em jovens usuários de fones de ouvido*. Rev. CEFAC, São Paulo, v. 16, n. 4, pág. 1097-1108, agosto de 2014. Disponível em <<https://doi.org/10.1590/1982-021620142241>>. acesso em 18 de agosto de 2020.

GUÉRIN, F *et al.* *Compreender o trabalho para transformá-lo: a prática da ergonomia*. São Paulo: Edgard Blücher, 2001.

HTTP://WWW.IXMEDIA.COM, IXmídia-. *Littératie : vers une maîtrise des compétences dans divers environnements*. Disponível em: <<https://www.puq.ca/catalogue/themes/litteratie-vers-une-maitrise-des-competences-2710.html>>. Acesso em: 29 mar. 2023.

IBAMA, Instituto Brasileiro do Meio Ambiente e dos Recursos Naturais Renováveis. *Selo Ruído*. Atualizado em 2021. [S.d.]. Acesso em: 12 jan. 2022.

IIDA, Itiro. *Ergonomia: projeto e produção*. 2. ed. rev. e ampliada ed. São Paulo: Blucher, 2005.

ILO, International Labor Organisation. *Convention C177 - Home Work Convention, 1996 (No. 177)*. Disponível em: <https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID:312322>. Acesso em: 29 mar. 2023.

O Teletrabalho na Fiocruz – Diretrizes, Requisitos e Orientações

INRS, Institut National de Recherche et Sécurité. Fiche pratique de sécurité. [S.d.]. Disponível em: <<https://www.inrs.fr/>>. Acesso em 29 mar. 2023.

_____. *L'Assurance Maladie. Conception des lieux et des situations de travail. Santé et sécurité : démarche, méthodes et connaissances techniques*. INRS, 2021.

IRC, Institut de Recherche en Construction. Focus Light At Work | Focus Lumière Au Travail. *Ergonomia Journal*, v. 48, set. 2017.

ISO/FDIS 11226(E) (1999). Ergonomics - Evaluation of static working postures. ISO, Geneva, Switzerland.

KONICA MINOLTA SENSING AMERICAS. Iluminação e controle da cor – propriedades de lâmpada LED. [S. I.], 2006-2023. Disponível em: <https://sensing.konicaminolta.us/br/blog/iluminacao-e-controle-da-cor-propriedades-de-lampada-led/>. Acesso em: 14 mar. 2023.

OLIVEIRA, I. D., & TEIXEIRA, C. (2018). *Desconexão Laboral: Direito ao Lazer e à Efetiva Limitação de Jornada*. Sinapse Múltipla, 7(2), 236-240. Recuperado de <http://periodicos.pucminas.br/index.php/sinapsemultipla/article/view/18892>

KONICA MINOLTA SENSING AMERICAS. *Iluminação e controle da cor – propriedades de lâmpada LED. Konica Minolta Sensing*. [S.l: s.n.]. Disponível em: <<https://sensing.konicaminolta.us/br/blog/iluminacao-e-controle-da-cor-propriedades-de-lampada-led/>>. Acesso em: 29 mar. 2023. , [S.d.]

LACOMBLEZ, Marianne; TEIGER, Catherine; VASCONCELOS, Ricardo. A ergonomia e o “paradigma da formação dos atores”: uma parceria formadora com os protagonistas do trabalho. *Métodos de pesquisa e intervenção em psicologia do trabalho: clínicas do trabalho*. São Paulo, SP: Atlas, 2014. p. 159–183.

ODDONE, Ivar. *Ambiente de trabalho: a luta dos trabalhadores pela saúde*. São Paulo, SP: Hucitec Editora, 2020.

OMS, Organização Mundial de Saúde. *New WHO-ITU standard aims to prevent hearing loss among 1.1 billion young people*. Disponível em: <<https://www.who.int/news/item/12-02-2019-new-who-itu-standard-aims-to-prevent-hearing-loss-among-1.1-billion-young-people>>. Acesso em: 7 mar. 2023.

SAKUDA, Luiz. Teletrabalho : desafios e perspectivas. *Organizações & Sociedade*, v. 12, 1 jun. 2005. SCHWAB, K. A Quarta Revolução Industrial. Tradução D.M. Miranda. 160: Edipro, 2019. Disponível em: <<https://books.google.com.br/books?id=XZSWDwAAQBAJ>>.

SOARES, Carolina. *Futuro do trabalho: os efeitos da revolução digital na sociedade — Escola Superior do Ministério Público da União*. Publicação. Disponível em: <<https://escola.mpu.mp.br/publicacoes/obras-avulsas/e-books-esmpu/futuro-do-trabalho-os-efeitos-da-revolucao-digital-na-sociedade>>. Acesso em: 29 mar. 2023.

TEIGER, Catherine. (Se) former pour transformer le travail: dynamiques de constructions d’une analyse critique du travail. Québec: Presses de l’Université Laval, 2013. (Santé et sécurité au travail).

O Teletrabalho na Fiocruz – Diretrizes, Requisitos e Orientações

VALERI, Vitor. Quais são os tipos de fones existentes – Básico sobre fones. Disponível em: <https://www.oficinadanet.com.br/headphones/25506-os-tipos-de-fone>. Acesso em: março de 2023.

WEF, World Economic Forum. The Future of Jobs Report 2020. Disponível em: <https://www.weforum.org/reports/the-future-of-jobs-report-2020/>. Acesso em: 29 mar. 2023.

WHO. World Health Organization (WHO). New WHO-ITU standard aims to prevent hearing loss among 1.1 billion young people. 12 February 2019. News release, Geneva. Disponível em: <https://www.who.int/news-room/detail/12-02-2019-new-who-itu-standard-aims-to-prevent-hearing-loss-among-1.1-billion-young-people>. Acesso em: 07/03/2023.

WHO-ITU. World Health Organization and International Telecommunication Union. Safe Listening Devices and Systems. Switzerland, 2019. Disponível em: <http://apps.who.int/iris/bitstream/handle/10665/280085/9789241515276-eng.pdf>. Acesso em: 07/03/2023.

Anexo I – Passo-a-passo para inclusão do Atestado no APP SOUGOV

PASSO A PASSO PARA INCLUSÃO DO ATESTADO NO APP SOUGOV

- 1** Entrar no app com seu login e senha
- 2** Clicar nos três traços do canto superior esquerdo (caminho: Saúde > Atestado de Saúde > Incluir > Atestado)
- 3** Tirar uma foto do atestado
- 4** Escolher se o afastamento é para própria saúde ou para acompanhamento familiar
- 5** Escolher CRM (Licença Médica) ou CRD (Licença Odontológica)
- 6** Registro do profissional (o CRM do Profissional não precisa colocar o código do estado. Ex: prefixo 52)
- 7** Conferir se o nome do profissional está correto
- 8** Inserir a quantidade de dias de afastamento
- 9** Inserir a data de início do afastamento
- 10** Inserir a CID (caso não haja a CID no atestado, se possível solicitar ao profissional emitente, observando o prazo do sistema de três dias para correção e novo envio)
- 11** Se for indicativo de acidente de trabalho, clicar na caixa de referência
- 12** Inserir telefone de contato
- 13** Confirmar se todos os dados estão corretos, depois clique em enviar
- 14** Uma mensagem será apresentada com a informação de que o atestado foi enviado para análise
- 15** Caso haja alguma inconsistência no documento apresentado ou necessidade de ajuste, o servidor será comunicado e terá três dias após a análise para inserir novamente o atestado no SouGov ou Sigepe



INFORMAÇÕES COMPLEMENTARES

- 1** O prazo para apresentação do atestado médico permanece sendo de até cinco dias corridos, contados da data do início do afastamento. Após esse prazo, o próprio sistema impossibilita o envio do documento
- 2** Os atestados entregues fora do prazo e não incluídos no SouGov não poderão ser periciados e deverão ser resolvidos administrativamente – entre SGP e chefia imediata –, exceto nos casos em que o servidor esteja hospitalizado
- 3** Em caso de dúvidas, favor entrar em contato com o Núcleo de Perícia e Avaliação Funcional em Saúde (Nupafs/CST/Cogepe) dentro do prazo estipulado no sistema, de cinco dias

O SouGov pode ser acessado por aplicativo de smartphone ou pelo endereço eletrônico: <https://sougov.economia.gov.br/sougov/>

Em setembro de 2021, a Cogepe realizou um Cogepeando (programa on-line de entrevistas), em seu canal no YouTube, explicando o funcionamento do SouGov.br. Assista ao vídeo pelo canal: <https://www.youtube.com/cogepefiocruz>, na playlist Cogepeando e procurando pelo programa de número oito.

ATENTE-SE AOS **ALERTAS**
DO **SOUGOV!**

Anexo II – Fluxo de Acidente de Trabalho em Teletrabalho

Acidentou-se em Teletrabalho?

