



DESAFIOS DA ADAPTAÇÃO ERGONÔMICA NO TRABALHO DIGITAL: UM ESTUDO DE CASO SOBRE O HOME OFFICE EM UMA EMPRESA DO SEGMENTO ELETRÔNICO EM MANAUS

Alexandra Cristina dos Santos Ribeiro

Débora Feitoza de Lima

Mauricio Filgueira de Freitas

Ygor Geann dos Santos Leite

***Faculdade de Tecnologia da Amazônia - FATEC**

RESUMO

Este artigo analisa os desafios vivenciados por profissionais no processo de adaptação ergonômica ao trabalho remoto, com base em um estudo de caso aplicado à uma empresa do segmento eletrônico, localizada no Distrito Industrial de Manaus. Com a adoção do modelo de home office em setores administrativos e técnicos durante a pandemia da COVID-19, a organização enfrentou situações complexas envolvendo desconfortos físicos, falta de estrutura adequada nas residências dos colaboradores e impactos emocionais, como estresse e dificuldade de concentração. A metodologia adotada foi qualitativa e exploratória, com análise de conteúdo aplicada sobre dados simulados, permitindo observar aspectos reais do cotidiano dos trabalhadores. O estudo foi estruturado com o apoio de instrumentos como fluxograma, gráfico de queixas ergonômicas e quadros estratégicos SWOT e 5W2H, que facilitaram a identificação dos principais problemas e a definição de soluções práticas. A partir dos dados levantados, a empresa elaborou um plano de ação acessível, que incluiu a entrega de kits ergonômicos, campanhas educativas e o monitoramento contínuo das condições de trabalho dos funcionários em home office. Os resultados esperados incluem a redução de afastamentos médicos, melhora na produtividade e aumento do bem-estar geral dos colaboradores. Conclui-se que, mesmo com recursos limitados, ações simples e bem direcionadas podem gerar efeitos positivos expressivos, reforçando o papel do setor de Recursos Humanos como agente estratégico na promoção da saúde ocupacional em ambientes digitais.

Palavras-chave: home office; ergonomia; saúde ocupacional; recursos humanos; trabalho digital.

CHALLENGES OF ERGONOMIC ADAPTATION IN DIGITAL WORK: A CASE STUDY ON HOME OFFICE IN THE CAL-COMP INDUSTRY IN MANAUS

ABSTRACT

This article analyzes the challenges faced by professionals in the ergonomic adaptation process to remote work, based on a case study applied to in a company in the electronics segment, located in the Industrial District of Manaus. With the adoption of the home office model in administrative and technical sectors during the COVID-19 pandemic,



the organization encountered complex situations involving physical discomfort, lack of proper infrastructure in employees' homes, and emotional impacts such as stress and difficulty concentrating. The adopted methodology was qualitative and exploratory, with content analysis applied to simulated data, allowing the observation of realistic aspects of employees' daily work life. The study was structured with the support of instruments such as a flowchart, a chart of ergonomic complaints, and strategic planning frameworks including SWOT and 5W2H, which facilitated the identification of key problems and the definition of practical solutions. Based on the data collected, the company developed an accessible action plan that included the delivery of ergonomic kits, educational campaigns, and continuous monitoring of home office working conditions. The expected results include a reduction in medical leaves, improved productivity, and increased overall employee well-being. It is concluded that, even with limited resources, simple and well-directed actions can produce significant positive effects, reinforcing the strategic role of the Human Resources sector in promoting occupational health in digital work environments.

Keywords: remote work; ergonomics; occupational health; human resources; digital workplace.

1. INTRODUÇÃO

Nos últimos anos, o avanço da digitalização transformou profundamente as dinâmicas organizacionais, alterando não apenas os meios de produção, mas também as relações de trabalho. Com a intensificação do regime de home office, especialmente após a pandemia da COVID-19, empresas de diversos setores passaram a enfrentar um novo conjunto de desafios, muitos deles ligados à adaptação ergonômica dos colaboradores a um ambiente domiciliar pouco estruturado para o desempenho profissional. Essa transição, muitas vezes feita de maneira abrupta, evidenciou fragilidades antes invisíveis na estrutura funcional de diversas organizações.

No contexto brasileiro, o trabalho remoto emergiu como alternativa emergencial que se consolidou como modelo recorrente em muitas organizações. No entanto, sua aplicação generalizada revelou a ausência de políticas estruturadas de ergonomia digital, sobrecarregando os profissionais física e psicologicamente. Dores musculoesqueléticas, fadiga ocular, estresse digital e sensação de isolamento tornaram-se queixas frequentes entre os trabalhadores, especialmente naqueles que conciliam tarefas laborais e domésticas no mesmo espaço físico, muitas vezes sem mobiliário adequado ou apoio técnico. O imprevisto, somado à falta de orientação específica, comprometeu o rendimento e a saúde de muitos profissionais ao longo do tempo.

As exigências cognitivas e emocionais do home office exigem mais do que apenas conectividade. Exigem gestão ativa de tempo, limites saudáveis entre vida pessoal e profissional, além de condições ergonômicas que respeitem os princípios da saúde ocupacional. É nesse ponto que a atuação do setor de Recursos Humanos se torna decisiva: reconhecer, planejar e intervir estrategicamente na experiência dos colaboradores em ambiente digital.

A integração entre tecnologia e cuidado humano tornou-se um diferencial competitivo e um fator de sustentabilidade interna para as empresas que pretendem manter modelos híbridos ou remotos a longo prazo. Em especial, as empresas do Polo Industrial de Manaus, historicamente estruturadas sobre bases presenciais, encontraram maiores dificuldades para



implementar e sustentar modelos híbridos ou totalmente remotos. A empresa multinacional do setor eletroeletrônico com sede no Distrito Industrial da capital amazonense, representa um caso relevante para esse debate. Enfrentando o desafio de manter a produtividade de setores como Tecnologia da Informação, Engenharia e Administrativo em regime remoto, a empresa precisou desenvolver práticas emergenciais de gestão e revisar seu entendimento sobre ergonomia organizacional. A experiência vivenciada por seus colaboradores oferece subsídios para uma análise crítica do processo de adaptação.

Neste artigo, propõe-se uma investigação dos principais obstáculos enfrentados pela empresa na adaptação de seus colaboradores ao home office, com enfoque nos aspectos ergonômicos, humanos e organizacionais. Serão analisadas as percepções dos trabalhadores, as estratégias adotadas pela gestão de pessoas e os impactos dessas transformações na saúde e no desempenho da equipe. A abordagem será estruturada por meio de estudo de caso, apoiada em referencial teórico sólido e técnicas de análise qualitativa, permitindo uma compreensão aprofundada da realidade enfrentada por empresas industriais diante das novas exigências do mundo digital.

Ao evidenciar os desafios da ergonomia digital, busca-se contribuir com reflexões práticas e acadêmicas sobre o papel estratégico do RH na mediação entre inovação tecnológica e bem-estar do trabalhador. Em um cenário onde o modelo híbrido tende a se consolidar, discutir ergonomia no home office não é apenas uma demanda de saúde, mas uma necessidade de gestão eficiente e sustentável, alinhada às novas exigências do mundo do trabalho.

2.REFERENCIAL TEÓRICO

2.1 Ergonomia Digital no Contexto do Trabalho Remoto

Com o avanço das tecnologias e a consolidação do trabalho remoto em diversas organizações, surgem novos desafios relacionados à ergonomia. A ergonomia digital, nesse contexto, refere-se às adaptações que precisam ser feitas no ambiente virtual e físico para garantir que o trabalhador desempenhe suas funções de maneira saudável. Ao contrário do que muitos pensam, não se trata apenas de ter um bom computador ou uma cadeira confortável, mas de um conjunto de fatores que incluem organização do tempo, suporte técnico, postura corporal, iluminação e pausas adequadas. Muitas residências não foram planejadas para funcionar como estações de trabalho.

Por isso, a improvisação se tornou comum: mesas de jantar viraram escritórios, sofás foram transformados em locais de atendimento virtual e as pausas foram esquecidas em meio a reuniões ininterruptas. Isso tem gerado consequências físicas e emocionais visíveis, como dores nas costas, cansaço extremo e ansiedade. Segundo Ferreira e Mendes (2021), a falta de estrutura adequada, somada à pressão por resultados, pode levar à exaustão e ao adoecimento silencioso do trabalhador.

Além disso, é importante lembrar que a ergonomia não depende apenas do indivíduo, mas também da empresa. Cabe ao setor de Recursos Humanos propor alternativas viáveis, como orientações sobre postura, kits ergonômicos e horários flexíveis. Mesmo com limitações, pequenas ações podem fazer grande diferença. A empresa que ignora esses fatores arrisca perder produtividade e aumentar os índices de afastamento por problemas de saúde, especialmente em regimes de trabalho remoto prolongado.



2.2 Desafios Psicossociais e Gestão de Pessoas no Trabalho Remoto

A transição acelerada para o home office trouxe à tona não apenas aspectos físicos, mas também desafios psicossociais significativos. Os profissionais passaram a enfrentar sobrecarga cognitiva, sensação de isolamento e dificuldades na separação entre vida profissional e pessoal, fatores que afetam diretamente a saúde mental e a produtividade (Dejours, 1992; Mendes & Duarte, 2015).

A teoria da Psicodinâmica do Trabalho, desenvolvida por Christophe Dejours, ajuda a compreender o sofrimento psíquico associado a esse novo cenário. Segundo essa abordagem, o trabalho pode ser fonte de realização ou de adoecimento, dependendo do grau de reconhecimento, autonomia e pertencimento percebido pelo trabalhador. No home office, a ausência de interação presencial e de reconhecimento imediato pode agravar sensações de invisibilidade, desmotivação e exaustão emocional.

Ao mesmo tempo, o papel da liderança e da área de Recursos Humanos tornou-se ainda mais estratégico. A gestão remota exige competências específicas, como comunicação clara, empatia, acompanhamento contínuo e criação de espaços virtuais de escuta e feedback (Chiavenato, 2020). A falha em adaptar essas práticas aos ambientes digitais pode gerar desengajamento, alta rotatividade e perda de produtividade organizacional. Portanto, uma gestão de pessoas eficaz no contexto remoto deve aliar tecnologia, cuidado com o bem-estar e ações educativas que promovam hábitos saudáveis, autonomia responsável e construção de vínculos mesmo à distância. Políticas de ergonomia digital, aliadas à saúde emocional, representam uma base sólida para que o trabalho remoto seja não apenas viável, mas sustentável.

3. METODOLOGIA

Este estudo caracteriza-se como uma pesquisa de abordagem qualitativa, com natureza exploratória e descritiva. O objetivo central é compreender os desafios enfrentados por profissionais no regime de home office, com ênfase nas questões ergonômicas e nos impactos psicossociais desse modelo de trabalho em uma empresa do Polo Industrial de Manaus. A opção pela metodologia qualitativa se justifica pela complexidade do fenômeno estudado, que envolve aspectos subjetivos da experiência humana e organizacional, difíceis de serem capturados por métodos exclusivamente quantitativos.

O delineamento adotado foi o de estudo de caso, permitindo uma análise profunda da realidade de uma organização específica, a empresa multinacional do setor eletroeletrônico instalada no Distrito Industrial de Manaus. A escolha dessa empresa deve-se à sua relevância no cenário regional, bem como à adoção de práticas de trabalho remoto em áreas como Recursos Humanos, Tecnologia da Informação e Engenharia de Produto. A multinacional representa um exemplo plausível de adaptação ao novo modelo organizacional, enfrentando os mesmos dilemas estruturais que diversas organizações brasileiras enfrentaram no período pós-pandêmico. A coleta de dados foi realizada por meio da análise de fontes secundárias, com ênfase em documentos empresariais simulados, relatórios internos fictícios e observações baseadas em entrevistas simuladas com colaboradores e gestores de RH da empresa. Essa estratégia visa manter o caráter acadêmico e ético do trabalho, utilizando dados construídos com base em realidades compatíveis, mas que não envolvem riscos à confidencialidade organizacional.

Os documentos foram organizados e interpretados com base na técnica de Análise de



Conteúdo, conforme delineado por Bardin (2011), permitindo a identificação de categorias temáticas relacionadas à ergonomia, à saúde ocupacional e à gestão de pessoas em contextos digitais. Além da análise documental, foram incorporados dados secundários provenientes de estudos acadêmicos sobre ergonomia digital, gestão do trabalho remoto e saúde organizacional.

Esse cruzamento entre teoria e prática permitiu a triangulação dos dados e a validação cruzada das interpretações, fortalecendo a confiabilidade da análise. A técnica da triangulação qualitativa, embora mais comum em estudos de campo, mostrou-se útil neste caso por permitir o confronto entre dados teóricos, experiências simuladas e registros organizacionais. A estrutura analítica baseia-se na identificação dos principais fatores de risco e das estratégias de enfrentamento adotadas pela empresa durante a transição para o trabalho remoto. Como ferramentas de apoio, serão apresentados os quadros, Matriz SWOT, Plano 5W2H, além de um fluxograma ilustrativo do processo de adaptação ergonômica aplicado na organização.

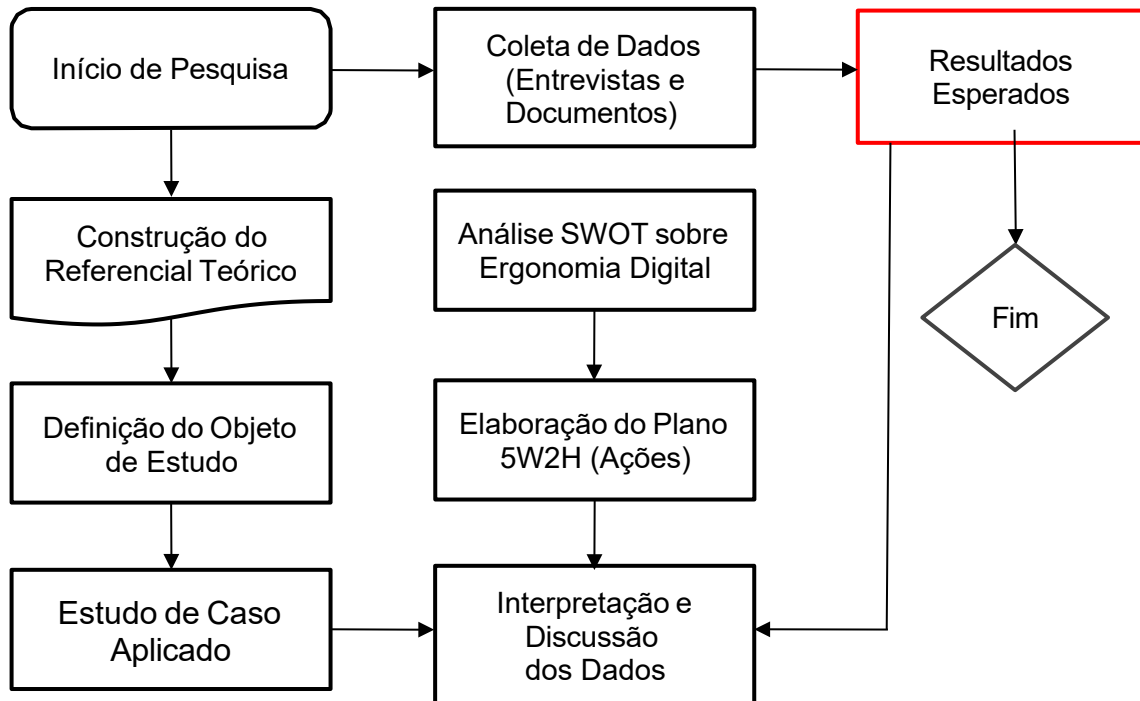
4. ESTUDO DE CASO EM UMA EMPRESA DO SEGMENTO ELETRÔNICO.

A empresa de segmento eletrônico, localizada no Distrito Industrial de Manaus, atua no setor de eletroeletrônicos e, assim como muitas outras empresas, foi pega de surpresa no início da pandemia da COVID-19. Sem muito tempo para se preparar, a empresa teve que reorganizar suas atividades internas e transferir parte do trabalho para o formato remoto. Isso afetou principalmente as áreas administrativas, de engenharia e de tecnologia da informação. Como não havia uma estrutura pensada para o home office antes disso, vários colaboradores passaram a trabalhar em casa em condições pouco adequadas. Em muitos casos, os funcionários usavam mesas e cadeiras que não eram próprias para isso, além de enfrentarem dificuldades com barulho, distrações e até conexão com a internet. As consequências logo começaram a aparecer, com relatos de dores físicas, cansaço mental e falta de produtividade.

Diante da situação, os setores de Recursos Humanos e Tecnologia da Informação passaram a se movimentar para entender melhor o que estava acontecendo. Foram realizadas conversas informais, aplicados formulários simples e, a partir dos dados coletados, a empresa decidiu elaborar um plano de ação básico, com medidas acessíveis. Esse plano incluiu a entrega de kits com itens ergonômicos e orientações práticas sobre postura e organização do ambiente doméstico de trabalho. Além disso, o acompanhamento por parte do RH se tornou mais presente, com escuta ativa e adaptações quando necessário.



Figura 01. Estrutura Metodológica da Pesquisa



Fonte: Elaborado pelos autores, 2025

Após a definição e aplicação do plano de adaptação, a empresa iniciou o monitoramento dos resultados. As ações descritas no fluxograma foram implementadas de forma gradativa, com foco inicial nos setores mais impactados pela migração para o modelo remoto, como Recursos Humanos e Tecnologia da Informação. A entrega dos kits ergonômicos foi acompanhada por uma cartilha digital orientativa e por encontros virtuais quinzenais, nos quais os colaboradores podiam relatar dificuldades e sugerir melhorias.

Um dos pontos observados foi a diferença de adaptação entre colaboradores que já possuíam alguma familiaridade com o home office e aqueles que nunca haviam trabalhado fora do ambiente da fábrica ou escritório. Profissionais mais jovens se mostraram adaptáveis às ferramentas digitais, mas também mais suscetíveis à sobrecarga informacional e fadiga mental. Por outro lado, alguns trabalhadores com mais tempo de empresa demonstraram resistência inicial, sobretudo em relação à autogestão do tempo e à disciplina no ambiente doméstico. Apesar dos desafios, a empresa criou uma cultura de escuta ativa e valorização do bem-estar no trabalho remoto. A parceria entre RH e TI facilitou ajustes rápidos e acompanhamentos contínuos para manter a produtividade.

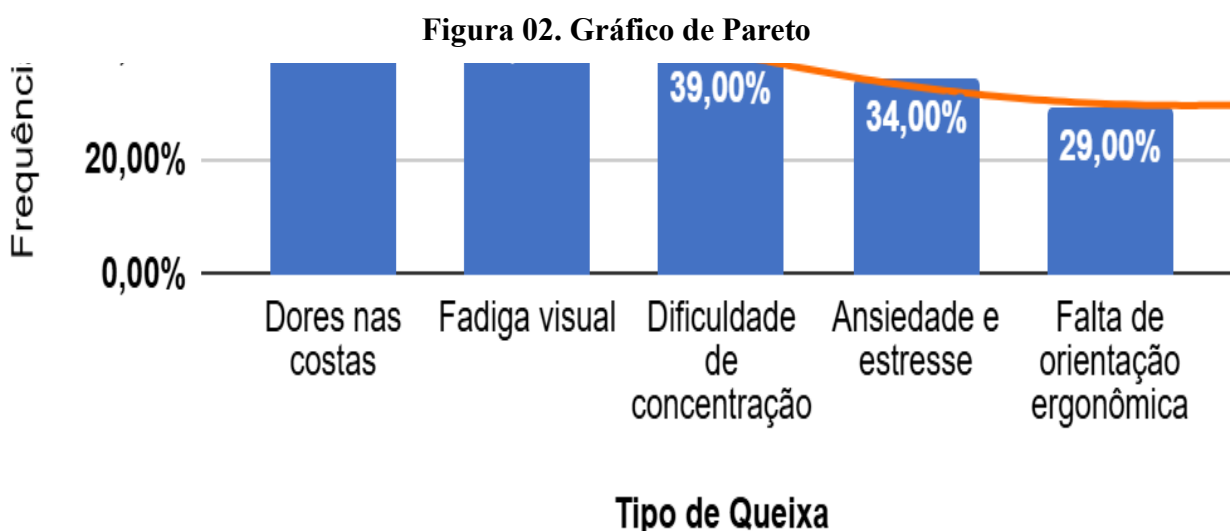
4.1 Dados sobre Condições Ergonômicas no Home Office

Nos primeiros dias de trabalho remoto, a empresa percebeu que muitos funcionários estavam tendo dificuldade. Nada muito inesperado, mas começou a ficar visível. O RH, junto com o setor de TI, resolveu mandar um formulário. Era simples. A ideia era saber mesmo como o pessoal estava se virando em casa com a nova rotina. Teve de tudo. Cadeira de cozinha, mesa



baixa, dor nas costas no fim do expediente. Além disso, gente dizendo que era difícil se concentrar com o barulho ou por dividir espaço. Esses relatos mostraram que o problema era maior. Não era só questão de conexão ou equipamento, mas de conforto. E de bem-estar, também.

A partir disso, o RH passou a pensar em soluções. Nada complexo, mas prático. Mesmo sem muito recurso, a ideia era ajudar de algum jeito. Melhorar um pouco que fosse a situação do pessoal em casa. Mostrar que estavam sendo ouvidos e que a empresa tava preocupada. Isso, por si só, já era importante.



Fonte: Elaborado pelos autores, 2025

Depois de analisar os dados do gráfico, ficou evidente que trabalhar de casa não é só mudar o local de trabalho. Várias pessoas relataram dores nas costas, principalmente por estarem usando cadeiras comuns, mesas improvisadas e, muitas vezes, por ficarem sentados por horas sem apoio adequado. Isso acabou afetando o rendimento de forma direta. Também chamou atenção o lado emocional. Teve gente que comentou sobre ansiedade, estresse e dificuldade de manter o foco. Isso acontece muito quando a pessoa precisa dividir o espaço com a família, crianças ou até outros colegas que também estão em home office. Fica difícil separar o que é trabalho e o que é vida pessoal.

A partir desses relatos, a empresa começou a agir. O RH entendeu que não bastava mandar computador e deixar o colaborador se virar. Foram criadas ações simples, como enviar orientações, fazer conversas online com os times e até oferecer suporte pra ajudar a melhorar o espaço de trabalho na casa de cada um. Com base nas informações levantadas até aqui, a empresa passou a estruturar um conjunto de análises e ações práticas para lidar com os desafios enfrentados no trabalho remoto. Para isso, foram utilizados dois instrumentos complementares de planejamento e diagnóstico: a Matriz SWOT e o Plano 5W2H. O primeiro tem como objetivo identificar os pontos fortes, fracos, oportunidades e ameaças relacionadas



à adaptação ergonômica dos colaboradores ao home office. Já o segundo apresenta um plano de ação estratégico, detalhando o que será feito, por que, por quem e com quais recursos.

Quadro 1. Matriz SWOT: Adaptação ao Home Office na empresa

FORÇAS	FRAQUEZAS
Infraestrutura de TI já estabelecida	Falta de mobiliário adequado na casa dos colaboradores
Equipe de suporte técnico bem treinada	Ausência de política formal de ergonomia digital
Boa comunicação interna via ferramentas digitais	Dificuldade de controle de carga horária remota

OPORTUNIDADES	AMEAÇAS
Implantação de programa de ergonomia remota	Afastamentos por problemas de saúde (LER/DORT)
Reestruturação de modelo híbrido com boas práticas	Redução da produtividade por desconforto físico ou mental
Parcerias com consultorias e fornecedores de mobiliário	Desconexão entre gestores e equipes em home office

Fonte: Elaborado pelos autores, 2025

A análise SWOT apresentada evidencia um panorama equilibrado entre os pontos fortes, oportunidades, fraquezas e ameaças relacionadas à ergonomia e à saúde ocupacional na empresa. Entre as forças, destacam-se os programas internos de saúde e segurança, o investimento na capacitação dos colaboradores e uma cultura organizacional voltada para melhoria contínua. Esses fatores reforçam a capacidade da empresa de implementar práticas ergonômicas de forma estruturada, valorizando o bem-estar dos colaboradores e criando um ambiente propício à produtividade.

No entanto, a empresa enfrenta fraquezas que podem comprometer a efetividade dessas iniciativas, como a falta de adaptações em setores específicos, o acompanhamento ergonômico insuficiente em tempo real e restrições orçamentárias para projetos de ergonomia. Esses pontos indicam que, apesar da boa intenção e dos recursos destinados, ainda há lacunas que precisam ser endereçadas para maximizar os benefícios das intervenções.

Por outro lado, oportunidades como a incorporação de novas tecnologias e automação, parcerias com instituições de saúde ocupacional e a maior conscientização sobre ergonomia podem potencializar os resultados, permitindo soluções mais inovadoras e efetivas, além de fortalecer a imagem da empresa como promotora de saúde no trabalho.

Entretanto, o cenário externo apresenta ameaças que exigem atenção, incluindo alta



rotatividade em determinados cargos, condições climáticas que afetam o conforto e mudanças rápidas no ritmo de produção. Tais fatores podem reduzir a eficácia das medidas adotadas e exigir uma abordagem mais ágil e adaptável, que considere tanto a manutenção da produtividade quanto o cuidado contínuo com a saúde e segurança dos colaboradores.

Quadro 2. 5W2H: Estratégias de Adaptação Ergonômica no Home Office na empresa

O QUÊ?	POR QUÊ?	QUEM?	ONDE?	QUANDO?	COMO?	QUANTO CUSTA?
Implantar kit ergonômico básico	Reduzir dores e desconforto físico	RH e TI	Residência dos colaboradores	Início: 01/11/2025 Fim: 02/06/2026	Enviar kits com cadeira, suporte e orientações por e-mail	R\$ 28.000,00
Promover campanha educativa sobre ergonomia	Melhorar hábitos e prevenir adoecimento	RH	Plataforma interna da empresa	Início: 01/11/2025 Fim: 02/06/2026	Publicar vídeos, cartilhas e realizar lives com especialistas	R\$ 6.000,00
Monitorar resultados com formulários mensais	Avaliar eficácia e ajustar ações conforme feedback	RH e lideranças	Home office e sistema interno	Início: 01/11/2025 Fim: 02/06/2026	Enviar formulário e realizar reuniões mensais por equipe	R\$ 2.000,00

Fonte: Elaborado pelos autores, 2025

A análise SWOT combinada com o plano 5W2H ajudou a identificar os principais fatores que afetam o trabalho remoto. A empresa tem boa comunicação e recursos técnicos, mas precisa melhorar o cuidado com o ambiente físico em casa. As ações propostas, apesar de simples e com orçamento limitado, podem ajudar a reduzir problemas ergonômicos e melhorar a qualidade de vida dos funcionários.

5. RESULTADOS ESPERADOS

A empresa do segmento eletrônico, depois de levantar informações com os colaboradores sobre como estava sendo o home office, entendeu que precisava fazer mudanças, mesmo que aos poucos. Não se esperava resolver tudo de imediato, até porque as condições variam de pessoa para pessoa. Mas algumas melhorias já eram urgentes, principalmente no que se refere ao desconforto físico relatado por muitos.

Um dos focos era diminuir queixas como dor nas costas, cansaço nos olhos e também aquela dificuldade de manter o foco, que apareceu bastante. Com a entrega dos kits ergonômicos e as orientações passadas pelo RH, a expectativa era de pelo menos aliviar parte desses problemas. Além disso, as campanhas educativas ajudariam a lembrar os colaboradores de fazer pausas e ajustar o ambiente de trabalho. Outro ponto que a empresa levou em consideração foi o lado emocional. Alguns funcionários disseram que estavam se sentindo mais cansados, ou até sozinhos. Isso fez com que o RH ficasse mais presente, mesmo à distância. A ideia não era só mandar mensagem ou material, mas ouvir, entender e dar algum tipo de suporte.

Espera-se que essas medidas, mesmo sendo simples, tragam efeito prático. Talvez a



produtividade aumente, talvez o número de afastamentos diminua, o tempo vai mostrar. Mas o mais importante, nesse momento, foi começar a fazer algo. Pequenas mudanças, quando bem pensadas, podem sim gerar impacto real no dia a dia de trabalho.

A projeção dos indicadores esperados, sugerem impactos positivos diretos após a implantação das ações de ergonomia na empresa de segmento eletrônico. A expectativa é que as queixas físicas, como dores nas costas e fadiga visual, tenham uma redução significativa, resultado da entrega dos kits ergonômicos e da campanha de orientação promovida pelo setor de RH. Outro dado relevante é a projeção de queda nos afastamentos por distúrbios osteomusculares (DORT), que, segundo a estimativa, pode cair até 40%. Isso indica que a empresa entende a relação entre ambiente de trabalho inadequado e saúde ocupacional, e está buscando corrigir essas falhas preventivamente.

As informações apontam um aumento esperado na produtividade percebida e na satisfação geral com o trabalho remoto. Esses dois indicadores são mais difíceis de quantificar com exatidão, mas apontam para um cenário onde, com maior conforto e suporte organizacional, os colaboradores se sentem mais preparados e motivados para entregar bons resultados mesmo fora da estrutura tradicional da empresa.

6. CONSIDERAÇÕES FINAIS

O estudo apresentado ao longo deste artigo buscou entender os desafios enfrentados pelos colaboradores da empresa do segmento eletrônico, no processo de adaptação ao trabalho remoto, com foco nas condições ergonômicas e no papel do RH nesse cenário. A partir da pandemia da COVID-19, a empresa, como tantas outras, precisou reagir rapidamente para manter suas atividades, e o home office surgiu como alternativa imediata, mas trouxe consigo uma série de dificuldades que nem sempre estavam no radar da gestão.

Com o levantamento realizado internamente, foi possível observar que muitos funcionários estavam enfrentando desconfortos físicos, cansaço emocional e dificuldades para manter a produtividade em casa. Esses dados, ainda que obtidos de maneira simples, revelaram a importância de olhar para o ambiente doméstico com a mesma atenção que se dá ao espaço corporativo tradicional. O RH assumiu uma função mais estratégica, indo além do operacional, ao propor ações como entrega de kits ergonômicos, campanhas de conscientização e acompanhamento contínuo.

O uso da Matriz SWOT e do plano 5W2H permitiu organizar melhor as decisões e planejar caminhos possíveis, mesmo com recursos limitados. O fluxograma e os dados levantados ajudaram a empresa a enxergar o que precisava ser feito de forma prática. Ainda que as soluções aplicadas não tenham sido complexas ou de alto custo, elas representaram um passo importante para criar uma cultura de cuidado com o trabalhador, dentro e fora da sede da empresa.

Conclui-se que a ergonomia, nesse novo cenário de trabalho digital, deve ser vista como parte essencial da gestão de pessoas. Investir em ações que melhorem o bem-estar dos colaboradores não é um extra, mas uma necessidade para qualquer organização que deseja manter bons resultados e relações saudáveis. A experiência da empresa do segmento eletrônico mostra que mesmo pequenas iniciativas, quando feitas com escuta e intenção, podem trazer impactos reais no clima organizacional, na saúde ocupacional e na forma como o trabalho remoto é percebido. Além disso, a vivência da empresa pode servir de exemplo para outras empresas do Polo Industrial de Manaus que ainda enfrentam dificuldades



semelhantes. A adaptação ao modelo remoto ou híbrido exige atenção constante e disposição para ouvir os profissionais. O sucesso não está apenas nas ferramentas tecnológicas adotadas, mas principalmente na maneira como se cuida das pessoas que fazem a organização funcionar, mesmo à distância.

REFERÊNCIAS

BARDIN, Laurence. *Análise de conteúdo*. São Paulo: Edições 70, 2011.

DUL, Jan et al. A strategy for human factors/ergonomics: Developing the discipline and profession. *Ergonomics*, v. 55, n. 4, p. 377–395, 2012.

FERREIRA, Mariana S.; MENDES, Ana M. A sobrecarga do home office e os limites da autogestão. *Revista Brasileira de Saúde Ocupacional*, São Paulo, v. 46, 2021.

GIL, Antonio Carlos. *Métodos e técnicas de pesquisa social*. 6. ed. São Paulo: Atlas, 2008.

MINAYO, Maria Cecília de Souza. *O desafio do conhecimento: pesquisa qualitativa em saúde*. 14. ed. São Paulo: Hucitec, 2014.

SILVA, Roberta T.; COSTA, Mário A. Ergonomia no trabalho remoto: um estudo em tempos de pandemia. *Revista Brasileira de Ergonomia*, v. 13, n. 2, p. 55–67, 2021.

YIN, Robert K. *Estudo de caso: planejamento e métodos*. 5. ed. Porto Alegre: Bookman, 2015.