

UNIVERSIDADE FEDERAL DO PARANÁ
SETOR DE CIÊNCIAS DA SAÚDE
DEPARTAMENTO DE SAÚDE COLETIVA
ESPECIALIZAÇÃO EM MEDICINA DO TRABALHO

Thais de Paula Pizzo

**Impactos do Trabalho Remoto na Saúde Ocupacional: Uma
Revisão de Literatura sobre Consequências Ergonômicas,
Psicológicas e Sociais do Home Office.**

CURITIBA

2025

Thais de Paula Pizzo

**Impactos do Trabalho Remoto na Saúde Ocupacional: Uma
Revisão de Literatura sobre Consequências Ergonômicas,
Psicológicas e Sociais do Home Office.**

Artigo apresentado à Especialização em
Medicina do Trabalho, do Departamento
de Saúde Coletiva, Setor Ciências da
Saúde da Universidade Federal do
Paraná, como requisito parcial à
conclusão do Curso.

Orientador(a): Paulo Roberto Zétola

CURITIBA

2025

RESUMO

O home office, como forma de trabalho, teve sua grande expansão durante a pandemia de COVID-19, levando a sua adoção pelas empresas de maneira frenética e muitas vezes sem um preparo para a sua aplicação, tanto pelo empregado quanto pelo empregador. Com isso em mente, o presente artigo tem como objetivo investigar os impactos do trabalho remoto sobre a saúde ocupacional, destacando as dimensões ergonômicas, psicológicas e sociais. Por meio de uma revisão narrativa de literatura, foi feito uma análise de artigos científicos publicados entre os anos de 2005 e 2025, foram usados como base de dados PubMed, SciELO, Google Scholar e repositórios institucionais. Observa-se após a análise que embora o home office proporciona flexibilidade e autonomia aos trabalhadores, gera grandes desafios a saúde ocupacional, como transtornos musculoesqueléticos, emocionais e fragilização das relações sociais, também foi identificado estratégias para reduzir esses danos, como adequação ergonômica do ambiente, apoio psicossocial e promoção de políticas institucionais. Desta forma, fica em voga que o trabalho remoto não exige apenas inovação tecnológica, mas também transformações normativas e culturais voltadas à proteção integral do trabalhador.

Palavras-Chave: home office; saúde ocupacional; ergonomia; saúde mental; trabalho remoto.

ABSTRACT

Remote work, as a form of employment, experienced significant expansion during the COVID-19 pandemic, leading companies to adopt it frenetically, often without preparation for its implementation—both by employees and employers. With this in mind, the present article aims to investigate the impacts of remote work on occupational health, highlighting

ergonomic, psychological, and social dimensions. Through a narrative literature review, an analysis was conducted on scientific articles published between 2005 and 2025, using PubMed, SciELO, Google Scholar, and institutional repositories as databases. After the analysis, it was observed that although remote work provides flexibility and autonomy to workers, it also poses significant challenges to occupational health, such as musculoskeletal disorders, emotional distress, and the weakening of social relationships. Additionally, strategies to mitigate these negative effects were identified, including ergonomic adjustments to the work environment, psychosocial support, and the promotion of institutional policies. Thus, it becomes evident that remote work not only requires technological innovation but also regulatory and cultural transformations aimed at ensuring comprehensive worker protection.

Key-Words:home office; occupational health; ergonomics; mental health; remote work.

SUMÁRIO

1. INTRODUÇÃO.....	6
2. MÉTODOS.....	8
3. REVISÃO DA LITERATURA.....	10
3.1 IMPACTOS ERGONÔMICOS.....	10
3.2 IMPACTOS PSICOLÓGICOS.....	10
3.3 IMPACTOS SOCIAIS.....	10
4. RESULTADOS E DISCUSSÃO.....	11
5. CONCLUSÃO.....	12
REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	13

1. INTRODUÇÃO

Considerando o conceito de trabalho e o seu espaço fica evidente as suas transformações ao longo da história, contudo sempre estiveram intrinsecamente ligados à presença física em ambientes produtivos, como fábricas, escritórios e instituições públicas. De acordo com MARTINS et al., (2022) e GOMES (2024) atribuem-se ao desenvolvimento tecnológico resultante da revolução digital do século XX - em especial as Tecnologias da Informação - o mérito pela separação das atividades laborais de um lugar físico específico. As quais juntamente com essas inovações transformaram a dinâmica do trabalho, demandando novas habilidades e competências dos trabalhadores, como autonomia, capacidade de auto-organização e domínio de ferramentas digitais (COSTA; RIBEIRO, 2021). Nesse cenário global dominado pela tecnologia moderna surge o trabalho remoto, também conhecido com home office ou teletrabalho, que a Organização Internacional do Trabalho (OIT) define como a forma de trabalho o qual o trabalhador encontra-se fisicamente num local diferente da sede da empresa, utilizando TICs para executar as suas funções laborais, esse sendo uma alternativa às formas tradicionais de organização laboral.

A significativa mudança de paradigma ocorreu na década de 1970, sendo impulsionado pela necessidade de aprimorar a utilização de recursos e custos, além de aumentar a produtividade em setores específicos da economia pelas grandes corporações (SILVA et al., 2021). Com o passar do tempo, o trabalho remoto deixou de ser apenas uma estratégia de eficiência organizacional e passou a ser também uma forma de flexibilização da jornada e do local de trabalho contribuindo para a conciliação entre vida pessoal e profissional segundo Alonso, Serrano e Oliveira (2023). Já no Brasil o seu avanço foi tímido, em frente a desafios estruturais como desigualdade no acesso à internet, ausência de políticas públicas voltadas à regulamentação do trabalho remoto e resistência cultural por parte de algumas empresas segundo ALMEIDA; NASCIMENTO; SILVA (2023), mas apesar de todos os impasses observa-se um crescimento gradual desse modelo de trabalho principalmente nos setores de tecnologia da informação, educação e serviços administrativos, especialmente a partir de 2010.

Em um cenário globalizado de trabalho, reconhece-se a importância crucial de normas claras e abrangentes que garantam condições de trabalho dignas e saudáveis em todas as formas de atividades laborais - incluindo aquelas realizadas remotamente - conforme ressaltado por organizações como a Organização Internacional do Trabalho (OIT). Na Europa, em países como a Alemanha bem como na França, há leis específicas incorporadas em seus aparatos legais para o teletrabalho que visam garantir, por exemplo, direito à desconexão digital e subsídios para adequar o ambiente de trabalho doméstico às necessidades do colaborador. Por outro lado, países como os Estados Unidos, o home office é regulamentado por acordos contratuais, o que causam desigualdade no acesso a condições de trabalho adequado, como observado por STROOM et al. (2024) e MOURATIDIS; PAPAGIANNAKIS (2021).

Sob a perspectiva jurídica, o teletrabalho ganhou relevância e respaldo de forma mais organizada no Brasil quando a Reforma Trabalhista de 2017 (Lei nº 13.467/2017) introduziu dispositivos jurídicos específicos para essa modalidade de trabalho no artigo 75 da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), que estabeleceu os direitos e deveres das partes envolvidas. Serviram como bases para a sua elaboração exemplos já existentes internacionalmente, como como a Convenção nº 177 da OIT e diretrizes da União Europeia (BRASIL, 2017; OIT, 1996). Ademais, em 2022 sob a Medida Provisória nº 1.108/2022 novos avanços significativos foram alcançados, como o estabelecimento de normas sobre o controle da jornada, fornecimento de infraestrutura, direito à desconexão e responsabilidade patronais (FARIA et al., 2022), mas o aparato legal brasileiro ainda carece por não atender plenamente os desafios relacionados ao home office, deixando lacunas ao que tange à fiscalização das condições de trabalho em domicílio, às normas de ergonomia e ao amparo legal dos trabalhadores informais que atuam nessa categoria, como identificado por RICARDO (2022).

A pandemia iniciada em 2020 causada pelo COVID-19 foi um grande marco para a solidificação da prática preponderante do home office. Nessa época a necessidade de distanciamento social exigiu a implementação massiva e de maneira abrupta do teletrabalho por organizações mundiais de diversos setores,

sendo elas públicas ou privadas (FARIA; MOREIRA; LIMA, 2022). Esse processo tornou evidente tanto aspectos positivos da modalidade quanto às suas restrições, explicitando as deficiências estruturais e problemas de ordem física, emocional, relacional e organizacional. Segundo DE VICENZI (2022) e JANDRIC et. Al (2021), apesar da aceleração dessa transformação que ocorria há décadas, demonstrando vantagens em termos de flexibilidade, ocorreu também o aumento de queixas musculoesqueléticas, sobrecarga psíquica e fragilização dos vínculos sociais laborais.

No momento atual estudos abordando o tema sobre o trabalho remoto despertam grande interesse, emergindo como assunto significativo na literatura acadêmica e nas práticas de gestão organizacional. Estudos recentes ressaltam que embora o home office tenha vantagens como maior autonomia e economia de custos com deslocamento e melhor gerenciamento do tempo levando a uma percepção de aumento na produtividade, o modelo também revelou fragilidades contribuindo para o surgimento de novos riscos ocupacionais (SILVA et al., 2021; SAES-SILVA et al., 2023). Os principais problemas identificados por SILVA-COSTA et al., (2025) e BRIDI et al. (2024) incluem más condições ergonômicas no trabalho, aumento da ansiedade e estresse derivados da dificuldade em separar vida pessoal e profissional além da redução na interação interpessoal com colegas e gestores. Essas questões impactam diretamente na produtividade e na qualidade das relações trabalhistas.

Nesse novo contexto mundial a investigação e a construção de estratégias eficazes para minimizar os efeitos negativo do teletrabalho sobre a saúde física, mental e social dos trabalhadores são de suma importância, não somente para compreender os desafios enfrentados pelos trabalhadores, bem como para propor diretrizes possam sustentar e oferecer políticas institucionais, legislações específicas e boas práticas organizacionais adequadas. Desta forma, o presente estudo objetiva realizar uma revisão narrativa de literatura para investigar os impactos do home office na saúde ocupacional, enfatizando seus aspectos ergonômico, psicológicos e sociais, buscando os principais efeitos dessa modalidade de trabalho, mas também propondo estratégias focadas em atenuar

os danos de cada uma dessas dimensões, e assim, promover ambientes laborais mais saudáveis e sustentáveis.

2. MÉTODOS

A presente investigação configura-se como uma revisão narrativa de literatura, cuja abordagem é qualitativa e de caráter descritivo-analítico. A escolha pelos autores desse método justifica-se por possibilitar agrupar um conjunto diversificado de estudos oferecendo uma visão ampla, interpretativa e integradora, o que viabiliza analisar e sintetizar o conhecimento produzido da temática acerca dos impactos do trabalho remoto na saúde ocupacional. Esse tipo de estudo ainda permite uma ampla articulação entre diferentes vertentes teóricas e empíricas, sendo adequada para abordar fenômenos complexos e multidimensionais como o home office. Contudo, ela oferece suas limitações metodológicas com a ausência de critérios rígidos de seleção e avaliação qualitativa dos estudos incluídos, assim, introduzindo um viés de seleção o qual pode limitar a replicabilidade dos resultados.

Buscando minimizar tais limitações, um processo sistematizado de triagem dos artigos foi utilizado, contendo etapas bem delimitadas de inclusão e exclusão, e ainda organizando os achados segundo categorias temáticas. Todavia, apesar desses cuidados a ausência de análise quantitativa ou de síntese estatística dos dados impede generalizações amplas, desta forma recomenda-se complementação futura com revisões sistemáticas e estudos de campo empírico.

Durante a pesquisa para o desenvolvimento deste trabalho foram analisados um acervo inicial composto por 60 artigos, que após análise crítica, foram selecionados 25 artigos disponibilizados em base de dados como o PubMed, SciELO, Biblioteca Virtual em Saúde (BVS), Google Scholar e repositórios institucionais, com o objetivo de assegurar uma ampla diversidade epistemológica e o rigor científico. Os artigos selecionados abrangem o período de 2005 a 2025, destacando as publicações mais recentes em virtude da emergência da pandemia de COVID-19, a qual consequentemente intensificou a

aplicação do trabalho remoto. Além disso, foram aceitos exclusivamente textos em português e inglês, disponíveis em sua versão integral e com conteúdo relevante para os objetivos da pesquisa.

Os descritores escolhidos para orientar a busca e seleção dos textos foram: “home office”, “trabalho remoto”, “teletrabalho”, “saúde ocupacional”, “ergonomia”, “saúde mental”, “riscos psicossociais” e “relações interpessoais no trabalho”. Os documentos encontrados foram analisados em três etapas: (1) leitura exploratória, para triagem dos artigos relevantes; (2) leitura analítica, para extração e categorização dos dados; (3) sistematização dos achados em matizes temáticas, visando à construção de uma narrativa crítica e integradora. Vale ressaltar que esse procedimento foi orientado por princípios de triangulação teórica e convergência de evidências, com o intuito de ampliar a validade interpretativa dos resultados.

Por conseguinte, os autores consideraram ao incluir os estudos se estes abordavam direta ou indiretamente os impactos físicos, psíquicos e sociais do home office, desde que vinculados ao campo da saúde ocupacional. Com base nestes critérios, os autores organizaram e analisaram os artigos selecionados segundo três categorias temáticas: impactos ergonômicos, impactos psicológicos e impactos sociais. Foram excluídos artigos com foco exclusivo em aspectos econômicos, tecnológicos e administrativos; que não abordassem implicações sobre a saúde física, mental ou social; que não atendessem de maneira adequada os critérios científicos, como opiniões não fundamentadas, resumos ou apresentações sem revisões por pares.

3. REVISÃO DA LITERATURA

O presente trabalho tem como objetivo sistematizar e analisar criticamente as evidências científicas sobre os efeitos do trabalho remoto na saúde ocupacional, priorizando as dimensões ergonômica, psicológica e social. Foram, assim, identificadas tendências, riscos e estratégias de enfrentamento que abrem

um escopo de compreensão abrangente do fenômeno. Essas dimensões serão exploradas de maneira minuciosa a seguir.

3.1 IMPACTOS ERGONÔMICOS

Dentro de um contexto histórico contemporâneo jamais vivenciado, a pandemia de COVID-19, as instituições para atender às novas medidas de saúde, durante o seu período adotaram de maneira frenética e massiva o trabalho remoto, o que acabou por expor a precariedade das condições ergonômicas nos ambientes domiciliares. De acordo Saes-Silva et al. (2023), uma imensa parte dos trabalhadores passou a exercer suas atividades laborais sem qualquer tipo de adaptação técnica, sendo utilizados estruturas não apropriadas, como cadeira e mesas inadequadas e iluminação deficiente, desta forma favorecendo o surgimento de problemas de origem musculoesqueléticas, como dores em regiões da coluna lombar, cervical e em punhos. Estudos com os de Texeira et al. (2021) e Ricardo (2022) corroboram esses achados, os autores apontam uma prevalência maior de lesões por esforço repetitivo (LER) e distúrbios osteomusculares relacionados ao trabalho (DORT).

A atuação das organizações é imprescindível para a atenuação desses impactos. Jandric et al. (2021) e Oakman et al. (2020) têm como proposta de sugestão a realização de avaliações ergonômicas remotas enquanto alternativa exequível para detecção e correção de posturas inadequadas. Não somente, outra estratégia eficaz que conseguiu reduzir as queixas físicas foi a concessão de reembolsos financeiros aos trabalhadores para aquisição de mobiliário ergonômico, a exemplo cadeiras com apoio lombar, mesas reguláveis e suportes para notebook (Faria et al., 2022). Foi notado melhoria nos índices de satisfação e produtividade dos colaboradores nas empresas e organizações que aderiram a essas práticas.

Autores como Larson et al. (2020) recomendam a promoção de pausa ativas durante a jornada de trabalho. Esse método baseia-se na inserção de intervalos programados para realização de alongamentos, exercícios de

relaxamento ou simplesmente movimentação corporal, podendo ser conduzidos por aplicativos ou plataformas virtuais interativas. Programas e iniciativas adotados similares a esse tipo desmontaram eficácia na prevenção de fadiga física e mental (Santos et al., 2023).

3.2 IMPACTOS PSICOLÓGICOS

Apontada como a esfera mais sensível e afetada pelo home office entre as suas dimensões, temos a saúde mental. Entre as fragilidades identificadas por estudos como os de Bridi et al. (2024) e Silva-Costa et al. (2025) são os altos índices de estresse, ansiedade, insônia e sintomas depressivos entre os trabalhadores remotos, com especial destaque entre as mulheres, cuidadores e profissionais que conciliam múltiplas jornadas. Outro fator determinante para a deterioração do bem-estar emocional dos trabalhadores dessa modalidade é a eventual sobreposição entre espaço de trabalho e espaço privado (De Vincenzi et al., 2022 e Gomes 2024).

Há um destaque entre as estratégias para redução de danos nos programas institucionais de apoio psicológico remoto. Gauriau (2022) relata a eficácia de rodas de conversa, atendimentos online com psicólogos e grupos terapêuticos como medidas que promovem acolhimento e reduzem a sensação de isolamento. Outro aspecto relevante é a capacitação dos colaboradores em gestão de tempo e organização de tarefas, os quais auxiliam na criação de rotinas e na delimitação de horários (Araújo; Lua, 2021).

Ademais, seguindo exemplo de legislações internacionais como a francesa, as organizações brasileiras necessitam incorporar em sua cultura o direito à desconexão como forma de garantir a preservação da saúde psíquica. A normatização de horários fixos para início e término da jornada, além de o não envio de demandas fora do expediente têm se mostrado medidas eficazes para redução do burnout (Silva et al., 2021). Santos; Costa (2022) apontam que iniciativas voltadas ao autocuidado, como oficinas de mindfulness, yoga e

meditação, apresentam-se como boas medidas estratégicas de prevenção e promoção da saúde mental.

3.3 IMPACTOS SOCIAIS

O home office ao considerar toda a sua conjuntura trouxe alterações significativas na esfera social do trabalho. Deste modo, como observado por Mouratidis; Papagiannakis (2021), onde antes no presencial havia comunicação informal, contato interpessoal espontâneo e rituais de convivência corporativa, o ambiente do teletrabalho os suprime, dando lugar a interações mediadas por plataformas digitais. Essa nova dinâmica promove a redução da coesão entre as equipes e dificulta o fortalecimento de vínculos afetivos e de confiança, comprometendo o sentido de pertencimento organizacional.

Um fenômeno emergente que gera sérias preocupações, segundo Costa e Sousa (2023) e Tavares et al. (2023), é o assédio moral digital. A não regulamentação correta do ambiente de trabalho do home office, traz a recorrência de práticas inadequadas como a cobrança abusiva fora do expediente, o controle excessivo e o uso inapropriado de ferramentas de monitoramento. Como estratégia de em frente a essa realidade, pode-se destacar códigos de conduta digital, capacitação sobre comunicação não violenta e a implementação de canais anônimos para denúncia de abuso (Zanini; Santos, 2022). Ademais, medidas para reconstrução dos laços de pertencimento são cruciais, para alcançar esse objetivo tem como exemplo reuniões regulares com foco em bem-estar, dinâmicas de integração e ações simbólicas de reconhecimento institucional (Gauriau, 2022).

Além disso, outro fator expressivo a ser considerado são as desigualdades estruturais geradas pelo teletrabalho. Há uma desproporção significativa da sobrecarga de trabalho, acesso limitado à tecnologia e acúmulo de tarefas domésticas entre as populações do gênero feminino, pessoas negras e trabalhadores de baixa renda (Silva-Costa et al., 2025). Autores como Araújo; Lua et al (2021) estratégias voltadas para flexibilização de prazos, reuniões

escalonadas e reconhecimento do trabalho doméstico como parte da carga laboral são determinantes de boas práticas que mitigam esses impactos.

Por fim, é evidenciado pela revisão de literatura que os desafios advindos da modalidade de trabalho home office não é intrínseco ou se restringe ao indivíduo, mas esse também exige respostas sistêmicas e articuladas entre organizações, Estado e sociedade civil. As estratégias de redução e prevenção de danos apresentadas pelo presente trabalho oferecem um ponto de partida para a construção e implementação de ambientes remotos mais saudáveis, justos e sustentáveis.

4. DISCUSSÃO

Na atualidade as evidências científicas reunidas pela literatura geram a compreensão por meio de sua análise que o trabalho remoto, embora surja como uma solução emergencial no contexto da crise sanitária global durante a pandemia do COVID-19, acabou por se consolidar como um modelo laboral que suscitou novos paradigmas nas relações de trabalho, cujas repercussões extrapolam o plano organizacional. Essa análise ainda expõe que o home office é uma modalidade de trabalho plural e complexa, na qual o entendimento exige uma abordagem multidisciplinar, estendendo as suas observações às esferas da ergonomia, da psicologia organizacional, da sociologia do trabalho e do direito do trabalho.

Ao voltar-se o olhar para o plano ergonômico, os seus danos implicados decorrem principalmente da precariedade dos ambientes domiciliares de trabalho, os quais são em sua maioria inadequados, assim, contribuindo diretamente para agravamento de problemas osteomusculares e o aumento de afastamento por doenças relacionadas ao esforço físico prolongado. Essa realidade destaca a ausência de políticas públicas regulamentadoras eficientes e que compartilhem a responsabilidade entre empregado e trabalhador quanto à infraestrutura do trabalho remoto. Ainda que o arcabouço legal brasileiro preveja a possibilidade de

reembolso da despesa e fornecimento de equipamentos (MP nº 1.108/2022), existe uma grande lacuna na fiscalização dessas práticas, favorecendo dessa forma a perpetuação de ambientes laborais domésticos inadequados.

Sob a ótica psicológica, os dados encontrados na literatura são concordantes e contundentes ao revelarem um cenário de sobrecarga emocional, este intensificado pelo borramento das fronteiras entre a vida pessoal e profissional, seguindo nessa mesma tendência o aumento dos quadros de estresse, ansiedade e burnout são impulsionados pela hiperconectividade, a vigilância digital e a cultura da disponibilidade permanente. Esses argumentos colaboram entre si para estabelecerem o desafio das empresas de redefinirem suas culturas organizacionais, incorporando o direito à desconexão, o respeito aos horários de trabalho e a valorização da saúde mental como elementos essenciais da produtividade e da sustentabilidade empresarial.

Do mesmo modo, quando observamos a dimensão social do home office profundas transformações também ocorreram, nesse contexto podemos destacar a fragmentação dos vínculos interpessoais, a inviabilização das tarefas de cuidado e o aumento da desigualdade digital, os quais colocam em xeque a efetividade dos princípios contemporâneos da dignidade, da equidade e da inclusão nas relações trabalhistas. Além disso, outro aspecto importante a ser salientado é o assédio moral digital, o qual ainda carece de políticas institucionais inclusivas e de aparatos legais robustos, demonstrando a urgência de reconfiguração do arcabouço normativo perante a nova realidade tecnológica e cultural do século XXI.

Por conseguinte, ao se observar o trabalho remoto a partir da esfera política e institucional, a gestão dessa modalidade de trabalho demanda de uma articulação entre o Estado, das empresas e da sociedade civil para formulação de políticas públicas e programas de saúde do trabalhador, além de incentivos para adaptação do ambiente domiciliar. O compromisso para com a saúde da população afetada, deve partir não somente de organizações públicas, mas também das privadas, assumindo a responsabilidade de implementar práticas de

cuidado, escuta e acolhimento, integrando a saúde ocupacional às estratégias de governança e responsabilidade social corporativa.

Ainda, dentro do exposto, os estudos apontam que para democratizar os benefícios do home office e reduzir os danos por ele causados, há a necessidade de promover o letramento digital, o acesso à internet de qualidade e a capacitação continuada dos trabalhadores. Também têm suma importância políticas interseccionais as quais consigam reconhecer os marcadores de gênero, etnia, classe e território no desenvolvimento de estratégias de saúde e segurança do trabalho.

Em suma, os argumentos expostos advindos desta revisão de literatura indicam que o home office é um campo de disputa, o qual converge diferentes interesses, como o econômico, de direito social e de desafios estruturais. Essa modalidade de trabalho para se consolidar como legítima e sustentável está à mercê dos atores envolvidos e a sua capacidade para promover uma governança ética, participativa e centrada no ser humano.

5. CONCLUSÃO

Esse estudo permite por meio de uma revisão reflexiva das evidências científicas contemporâneas que o trabalho remoto desponta como um campo permeado por complexidades, contradições e desigualdades, mesmo que se sobressalta como uma inovação tecnológica e organizacional de grande relevância. A implementação dessa modalidade de trabalho em larga escala mostrou-se capaz de modificar de maneira positiva as dinâmicas laborais ao promover flexibilidade, autonomia e economia de tempo e recursos. Todavia, as benefícios advindas do home office coexistem com desafios proeminentes à saúde ocupacional.

No que tange a ergonomia, fica evidente as condições precárias de mobiliário, iluminação e postura, propiciando uma elevação expressiva das

queixas musculoesqueléticas. Sob a perspectiva psicológica, a sobrecarga emocional, a dissolução das fronteiras entre vida pessoal e profissional, e ainda, a ausência de interações presenciais são responsáveis por provocarem significativos impactos ao bem-estar mental. Já na dimensão social, o que se observa é a promoção de um enfraquecimento dos vínculos interpessoais, ampliação de desigualdades estruturais e o surgimento de novas formas de violência simbólica e digital no contexto organizacional.

Diante dos achados expostos no texto, uma boa prática recomendável seria que empregadores e gestores implementem estratégia de redução de danos integradas, envolvendo: adaptação ergonômica dos espaços domiciliares; programas institucionais de saúde mental; valorização da comunicação empática; respeito ao direito à desconexão; capacitação das lideranças; e mecanismos de escuta e participação. Outro fator necessário seria o fortalecimento do papel do Estado na fiscalização das condições de trabalho remoto, agindo também na elaboração de políticas públicas as quais assegurem equidade digital, proteção social e infraestrutura adequada.

O Brasil no aspecto legislativo ainda se demonstra carente, assim há uma necessidade de revisar e ampliar as leis trabalhistas vigentes para contemplarem as especificidades e peculiaridades do teletrabalho, com destaque especial no âmbito da responsabilização por acidentes de trabalho, no financiamento da infraestrutura e na regulamentação do controle de jornada de trabalho. Concomitantemente, por ainda ser incipiente faz-se crucial a formulação de novas culturas organizacionais humanizadas, essas investindo no cuidado com a saúde dos trabalhadores como valor estratégico e não apenas como obrigação legal.

Contudo dito, essa revisão de literatura ainda traz a luz e revela a grande necessidade de aprofundamento das investigações acadêmico científicas sobre os impactos do teletrabalho a partir de uma abordagem interseccional, a qual leva em consideração em sua construção critérios como o gênero, raça, renda e contexto familiar considerando-os como fatores que influenciam a experiência do trabalho remoto. Ademais, é imprescindível destacar que dentro do conhecimento científico vigente ainda demanda de estudos futuros considerando investigações

sobre o modelo híbrido de trabalho, os efeitos dos efeitos de longo prazo do home office e a eficácia das estratégias institucionais de promoção da saúde laboral em diferentes setores produtivos.

Embora a constituição multifacetada do trabalho remoto se apresenta como uma valiosa oportunidade para reimaginar o mundo do trabalho, sua aplicação deve ser baseada em princípios de justiça, inclusão, segurança e bem-estar. A construção de um ambiente de trabalho saudável para os trabalhadores realizarem suas atividades, mesmo que fora do espaço físico tradicional, requer um compromisso coletivo dos governos, empresas e trabalhadores para promover uma nova ética do trabalho, centrada no cuidado, na dignidade humana e na sustentabilidade das relações laborais.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ALONSO, F. A.; SERRANO, R. M.; OLIVEIRA, R. L. de. Trabalho remoto e o futuro do trabalho. *Revista de Administração e Inovação*, São Paulo, v. 17, n. 3, p. 112–125, 2023.

ARAÚJO, Grazielle A.; SANTOS, Tula O. F. *Os impactos do home office na saúde mental dos trabalhadores: estratégias de prevenção de doenças ocupacionais*. Salvador: UNEB, 2024.

ARAÚJO, Marilda; LUA, Ana Beatriz. *O impacto do home office na saúde mental do trabalhador*. 2021.

BRIDI, Natália M. et al. *A saúde mental e ergonômica no trabalho remoto no pós-pandemia*. 2024.

COSTA, Jaqueline A. S.; SOUSA, Mônica F. S. *O assédio moral no ambiente de trabalho remoto: uma revisão de literatura*. 2023.

DE VINCENZI, Clara et al. Consequences of COVID-19 on employees in remote working: challenges, risks and opportunities. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, v. 19, n. 11672, 2022.

FARIA, Juliana M. et al. *Direito ao meio ambiente de trabalho seguro: ergonomia no home office*. 2022.

GAURIAU, Celina A. *O trabalho mudou-se para casa: trabalho remoto no contexto da pandemia de COVID-19*. 2022.

GOMES, Flávia S. *A ressignificação do meio ambiente de trabalho: os desdobramentos do home office na saúde mental dos trabalhadores*. 2024.

JANDRIC, Sanja et al. Ergonomics and organization of remote work – health aspect and recommendations for home office organization. *Work*, v. 69, 2021.

LARSON, Ben et al. A guide to managing your (newly) remote workers. *Harvard Business Review*, 2020.

MARTINS, Luciana P. et al. *Trabalho remoto e o futuro do trabalho*. 2022.

MEYER, Bernd et al. Working from home, work-life conflict and mental wellbeing in Europe during the COVID-19 pandemic. 2021.

MOURATIDIS, Kostas; PAPAGIANNAKIS, Antonios. COVID-19, teleworking and psychological well-being in Europe: a gendered analysis. *Sustainability*, v. 13, n. 1, 2021.

OAKMAN, Jodi et al. Recommendations for working from home during the COVID-19 pandemic (and beyond). *International Journal of Environmental Research and Public Health*, v. 17, n. 17, 2020.

RICARDO, Marina Hott. *Os impactos da ergonomia física no home office: uma revisão sistemática de literatura*. Ouro Preto: UFOP, 2022.

SAES-SILVA, Ana Beatriz et al. *Saúde do trabalhador perante impactos e estratégias do home office: uma revisão integrativa de literatura*. 2023.

SANTOS, Isabela M. et al. *Impactos do trabalho remoto na saúde mental: reflexões à luz de Nightingale*. 2023.

SANTOS, Juliana M.; COSTA, Rosangela T. *Teletrabalho e saúde no contexto da pandemia de COVID-19*. 2022.

SILVA-COSTA, Aline R. et al. Gender and remote work: associations between mental health and hours of remote work and housework. 2025.

SILVA, Patrícia L. et al. Teletrabalho e a saúde e bem-estar do trabalhador: uma revisão e recomendações para pesquisa e prática. 2021.

STROOM, Rianne et al. The relationship between telework from home and the psychosocial work environment: a systematic review. 2024.

TAVARES, Camila C. et al. *O assédio moral no ambiente de trabalho remoto: uma revisão de literatura*. 2023.

TEIXEIRA, Ana Paula et al. Teleworking and musculoskeletal disorders: a systematic review. 2021.

VLEESHOUWERS, Jorien et al. Perceived physical discomfort and its associations with home office characteristics during the COVID-19 pandemic. 2022.

WÜTSCHERT, Timon et al. Impacts of working from home during COVID-19 pandemic on physical and mental well-being of office workstation users. 2022.

XIAO, Yuchen et al. Does working from home work? That depends on the home. 2021.

ZANINI, Rosangela R.; SANTOS, Marcelo R. *Home office: vantagens, desvantagens e desafios para empresas e trabalhadores*. 2022.