

UNIVERSIDADE FEDERAL DO PARANÁ

CLAUDIA BONADIMAN DE LIMA

TRABALHO REMOTO – UMA REVISÃO DA LITERATURA

CURITIBA

2025

CLAUDIA BONADIMAN DE LIMA

TRABALHO REMOTO – UMA REVISÃO DA LITERATURA

Artigo apresentado a 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): Prof Rafael Garcia

CURITIBA

2025

RESUMO

Este artigo é uma revisão da literatura sobre os impactos do teletrabalho, intensificado durante a pandemia de COVID-19, na saúde ocupacional. Embora traga benefícios como flexibilidade, economia de tempo com deslocamento, aumento da produtividade, melhor conciliação entre vida pessoal e profissional e redução de custos para empregadores, também apresenta desafios relevantes. Entre os principais efeitos negativos estão o aumento do sedentarismo, dores musculoesqueléticas (como lombalgia e cervicalgia), fadiga visual, ansiedade, insônia, estresse, depressão e distúrbios do sono. As mulheres foram as mais afetadas pela sobrecarga, por acumularem trabalho produtivo e doméstico. Soma-se a isso a precarização das condições de trabalho, custos repassados aos empregados (energia, internet, equipamentos), falta de ergonomia no ambiente doméstico, déficit na interação social, isolamento e dificuldades tecnológicas. O estudo destaca que cabe ao empregador garantir condições de trabalho adequadas, mesmo no home office, adotando medidas como treinamento, fornecimento de mobiliário ergonômico, controle da jornada, pausas ativas e suporte psicológico. O Médico do Trabalho tem papel central na identificação, prevenção e mitigação dos riscos associados ao teletrabalho. Por fim, conclui-se que o teletrabalho, embora ofereça vantagens, precisa de regulamentações claras e adaptações para que não se torne um fator de adoecimento físico e mental dos trabalhadores.

Palavras-Chave: Teletrabalho, Trabalho remoto, home office.

ABSTRACT

This article is a literature review on the impacts of telework, which intensified during the COVID-19 pandemic, on occupational health. Although it offers benefits such as flexibility, time savings from commuting, increased productivity, better balance between personal and professional life, and cost reduction for employers, it also presents significant challenges. The main negative effects include increased sedentarism, musculoskeletal pain (such as lower back pain and neck pain), visual fatigue, anxiety, insomnia, stress, depression, and sleep disorders. Women were the most affected by the overload, as they had to juggle both professional and domestic work. Added to this are the precarious working conditions, costs transferred to employees (electricity, internet, equipment), lack of ergonomics in the home environment, reduced social interaction, isolation, and technological difficulties. The study highlights that it is the employer's responsibility to ensure adequate working conditions, even in a home office setting, by adopting measures such as training, providing ergonomic furniture, controlling working hours, promoting active breaks, and offering psychological support. The Occupational Physician plays a key role in identifying, preventing, and mitigating risks associated with telework. In conclusion, although telework offers advantages, it requires clear regulations and adaptations to

prevent it from becoming a factor that contributes to workers' physical and mental illnesses.

Key-Words: *Telework, Remote work, Home office.*

SUMÁRIO

1. INTRODUÇÃO.....	6
2. MÉTODOS	8
3. REVISÃO DA LITERATURA	9
4. CONCLUSÃO.....	17
REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	21

1. INTRODUÇÃO

O distanciamento social foi a medida adotada mundialmente durante a pandemia do COVID-19 como forma de limitação à propagação da doença e proteção das pessoas. E para que os trabalhos pudessem prosseguir, o Teletrabalho ou Trabalho Remoto, foi incentivado e mais comumente adotado¹. Apesar de o Teletrabalho já existir com a modernização da vida, virtualização e uso de meios telemáticos de comunicação, foi neste momento que se popularizou, permitindo que as atividades econômicas pudessem desenvolver-se². Com o Trabalho Remoto, proporcionou-se redução das interações pessoais, redução da circulação de pessoas em ambientes públicos, fechamento do comércio, entre outros¹.

De acordo com o Eurostat, a proporção de funcionários que trabalhavam em casa permaneceu constante desde 2009 e era pouco mais de 5% na Suécia em 2019. No segundo trimestre de 2021, 55% da população de Estocolmo trabalhava em casa^F. Globalmente, as pessoas em teletrabalho eram aproximadamente 40% no Canadá, 71% nos Estados Unidos, 60% nos países nórdicos e 37% na União Europeia³.

Benefícios foram sentidos por parte dos empregadores – diminuição dos custos de infraestrutura – preferindo essa modalidade à presencial em muitas oportunidades². Trabalhar em casa proporciona maior flexibilidade, produtividade, eficiência e satisfação. Promove economia de tempo de deslocamento e maior rapidez no trabalho³.

Contudo, tais medidas trouxeram também prejuízos, menor interação social, ausência de limites entre a vida pessoal e profissional, menor mobilidade funcional, estressores físicos, psicológicos e sociais¹. O isolamento social e profissional, lentifica as tarefas e as torna mais difíceis quando as informações precisam ser compartilhadas. A separação mínima do ambiente de trabalho com o pessoal / doméstico / familiar, gera constante interferência e interrupção dos espaços de trabalho³.

Inicialmente, o home office foi adotado como solução emergencial para garantir o distanciamento social e a continuidade das atividades produtivas.

Entretanto, sua implementação foi feita de forma abrupta, sem o devido planejamento, o que gerou diversos problemas⁴.

E a responsabilidade por identificar, eliminar ou diminuir estes riscos decorrentes do Teletrabalho é do Empregador, aquele que detém os poderes patronais de direção e de fiscalização e é quem se beneficia da atividade econômica².

Com base na popularização do Teletrabalho e considerando a ausência de pesquisas mais específicas e atualizadas sobre o assunto, identificou-se a necessidade de aprofundar o conhecimento sobre esta modalidade de trabalho e tentar trazer um olhar do ponto de vista do Médico do Trabalho acerca deste formato. Portanto, o objetivo deste estudo é realizar uma revisão da literatura acerca, principalmente, dos benefícios e malefícios do Trabalho Remoto.

2. MÉTODOS

O desenvolvimento desta revisão de literatura foi realizado por meio de busca nas bases de dados eletrônicas: Lilacs, Scielo, PubMed e Bireme. Considerando os períodos de janeiro de 2020 a abril de 2024, incluindo os idiomas português, espanhol e inglês. Os descritores utilizados para a busca das pesquisas foram: home office, teletrabalho e trabalho remoto. Foram encontrados 40 artigos com essa busca.

Para a seleção dos artigos, foram utilizados como critérios de inclusão, os resultados de pesquisa de acordo com a relevância relacionada ao título e aos objetivos da revisão, baseados na leitura dos seus respectivos resumos, levantando aqueles que traziam aspectos, características do formato teletrabalho, benefícios e malefícios. A partir disso, foram selecionados os 15 artigos mais completos e com maior relação ao tema proposto.

Então, realizou-se uma leitura crítica de cada artigo selecionado, e em seguida, realizadas comparações das informações de cada um deles. A apresentação e discussão dos resultados encontrados foram feitas traçando, basicamente, os aspectos positivos e negativos do teletrabalho.

3. REVISÃO DA LITERATURA

Ambiente de trabalho é o espaço onde as pessoas executam suas tarefas laborais, sejam remuneradas ou não, baseados na salubridade do meio e na inexistência de fatores que deterioreem a qualidade físico-psíquica dos trabalhadores, independente da situação que apresentem².

O Teletrabalho é uma espécie de trabalho a distância e não de trabalho em domicílio, pode ser prestado em qualquer lugar, ocorre em ambiente virtual, situado no espaço². Está previsto na CLT no Capítulo II-A e conceitua, no art. 75-B, como “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 constituem trabalho externo”⁵.

Desde 2011, com a Lei n. 12.551/2011, que alterou o texto do art. 6º da CLT, não se distingue mais o trabalho realizado no estabelecimento do empregador daquele realizado em domicílio ou a distância, desde que estabelecidos os elementos fáticos jurídicos da relação de emprego previstos nos arts. 2º e 3º da mesma Consolidação. Ainda, trata a mesma Lei que, os meios telemáticos e informatizados de comando, controle e supervisão se equiparam aos meios pessoais e de comando, controle e supervisão do trabalho alheio⁶.

Estudo realizado entre fevereiro de 2021 a janeiro de 2022 comparou a prevalência de Dor Crônica associada a sintomas de ansiedade e distúrbios do sono em uma amostra de 328 Teletrabalhadores durante a pandemia Covid-19 no Brasil, com idade média de 32,96 anos (20 a 61 anos) – observou que, destes, 74,4% trabalhavam remotamente integralmente, 62,8% passavam mais de 8 horas por dia sentados, e 47,9% apresentavam quadros de Dor Crônica. Destes com Dor Crônica, 46,49% passaram a sentir a dor após o início da pandemia e o Trabalho Remoto. As áreas mais afetadas foram: coluna lombar (62,4%), coluna cervical (47,1%) e cabeça (42%). Neste grupo, 53,5% manifestavam sintomas de Transtorno de Ansiedade Generalizada, 59,2% tinham qualidade de sono ruim e, 29,9% demonstravam distúrbio do sono. Destacou-se ainda que, aqueles que ficam 12 horas por dia sentados tem uma prevalência 3,35 vezes maior de ter Dor Crônica e os que ficam entre 6 a 8 horas sentados, tem uma prevalência 3,28 vezes maior. Assim, concluiu-se que, o tempo passado sentado

durante o Teletrabalho está diretamente associado à Dor Crônica – quanto mais tempo sentado, maior a prevalência de Dor Crônica¹. Destaca-se que, tal estudo, não fez comparação com período pré-pandemia ou trabalho não remoto, o que é uma limitação ao estudo.

Outro estudo realizado em julho de 2020 em uma universidade de São Paulo, que possuía no momento 83% de seus docentes e 35% dos técnicos administrativos em teletrabalho (50% dos servidores da instituição, isto é, 2778 trabalhadores), abordou 1560 teletrabalhadores. Concluiu-se, positivamente, que, além do trabalho remoto proteger o indivíduo contra o vírus, percebeu-se aumento da produtividade em relação ao trabalho presencial, principalmente no que rege às reuniões; ganho de tempo por não necessitar deslocamentos trabalho – residência; melhora na qualidade de vida – alimentação, autocuidado, alívio emocional por tensões no ambiente de trabalho. No entanto, negativamente, observou-se: diminuição da renda familiar, desajuste em estabelecer limites entre o trabalho e as atividades pessoais, incompatibilidade em conciliar rotina de trabalho com atividades domésticas, pouca motivação para o trabalho, irritabilidade, dificuldade de concentração, carência do contato presencial com a equipe de trabalho, déficits tecnológicos, sobrecarga de trabalho, acúmulos de funções, gastos financeiros com o teletrabalho – aquisição de matérias de escritório para viabilizar o trabalho, aumento de gastos de energia / internet. Muitos relataram falta de condições e de treinamento para realizarem o teletrabalho, falta de adequação de seu espaço para suas atividades (ergonomia, barulho, ausência de espaço físico adequado), preocupação com o sigilo no ambiente virtual e dificuldade de compreensão entre os colegas sobre as atividades do outro. Também observaram piora dos sintomas mentais na maioria dos que já apresentavam algum quadro de transtorno mental antes do teletrabalho, bem como aparecimento de sintomas mentais novos em 10% dos trabalhadores⁷.

Estudo realizado em Estocolmo, na Suécia, em 2021, com 4985 participantes empregados ou autônomos, em idade produtiva (20 a 67 anos), mostrou que as pessoas que trabalhavam em casa relataram maior controle sobre seu trabalho e a vida privada, mas, também relataram menor cooperação, participação e apoio quando necessário, isso relatado principalmente entre os mais jovens. Considerou-se que a carga de trabalho aumentou para uma

proporção de mulheres maior do que de homens, assim como aumentou o número de horas extras, afetando o papel familiar. Este estudo tinha mais de metade dos participantes com 50 anos ou mais, 65% eram altamente qualificados, com alto nível de escolaridade e 58% eram mulheres^F. Isso mostra que o Trabalho remoto permite maior autonomia e controle pelo trabalhador, mas reduz a interação social com os colegas, aumenta mal-entendidos e permite geração de conflitos e o apoio social, piorando a sensação de isolamento⁸.

Uma revisão da literatura sobre a associação fadiga mental, *burnout* e o teletrabalho, publicada em 2023, mostrou que a superexposição à luz advinda do trabalho em frente à tela durante grande parte do dia está relacionada a efeitos cansativos na atenção, concentração e fadiga visual. A sobrecarga postural estática foi relacionada à dor e tensão muscular no corpo. Dificuldades tecnológicas, problemas de conexão, gerenciamento de plataformas e incompetência para lidar com a Tecnologia de Informação e Comunicação, levam a maior demanda de tempo, atrasam andamento das tarefas e se associa a maior ansiedade e irritação. Trabalho fora do horário e liderança intrusiva, contribuíram para a manifestação do estresse, insônia, sinais e sintomas depressivos, perda de motivação, exaustão mental, despersonalização e aumento da necessidade de atendimento psicológico ou psiquiátrico³.

Baseado na Teoria da Autodeterminação (SDT), que sugere que relacionamento e autonomia são necessidades psicológicas fundamentais, outro estudo analisou uma amostra de 391 trabalhadores e investigou os impactos da solidão no ambiente profissional e como o trabalho remoto interage com esses efeitos. Os principais achados mostram que a solidão no trabalho impacta negativamente: o comprometimento organizacional afetivo; as percepções de apoio dos colegas e supervisores; os comportamentos de cidadania organizacional; o desempenho percebido no trabalho. No entanto, o trabalho remoto mostrou efeitos moderadores nesses impactos, pois: reduziu os efeitos negativos da solidão sobre o comprometimento organizacional e sobre o apoio dos colegas, não teve efeito significativo no apoio do supervisor nem no desempenho percebido, agravou o efeito da solidão sobre os comportamentos da cidadania organizacional, possivelmente pela dificuldade de perceber oportunidades de ajudar colegas em ambientes virtuais⁹.

Outra análise levantou criticamente os impactos do teletrabalho sobre a classe trabalhadora do ponto de vista do capitalismo, e destacou que tal formato agrava a precarização do trabalho e direitos dos trabalhadores porque aumenta a carga de trabalho; gera apropriação do espaço privado pelo trabalho; sobrecarrega especialmente as mulheres, que conciliam trabalho produtivo e reprodutivo; causa isolamento social, prejudicando o coletivo de trabalho e suas articulações políticas; aumenta o adoecimento psíquico. A legislação brasileira, especialmente após a Reforma Trabalhista de 2017, oferece pouca proteção aos trabalhadores em regime de teletrabalho, transferindo custos (energia, equipamentos, internet) e riscos ao próprio trabalhador. Assim, alerta que o teletrabalho, se não for adequadamente regulado, pode consolidar uma nova armadilha do capital. Longe de ser uma solução libertadora, ele tem potencial para intensificar a exploração, o adoecimento e a precarização dos trabalhadores, especialmente se continuar sendo utilizado sem garantias de direitos e limites claros no período pós-pandemia¹⁰.

Estudo relatou como a empresa paraibana *Chianca Softwares*, de médio porte e familiar, enfrentou os desafios impostos pela pandemia de COVID-19. Diante dos decretos de isolamento, o CEO decidiu não demitir nenhum dos 50 colaboradores e implementou rapidamente um regime emergencial de *home office*. Para isso, foram estruturados quatro pilares principais: 1 - Infraestrutura doméstica: distribuição de móveis e equipamentos da empresa para os colaboradores; 2 - Controle de jornada: uso de aplicativos de ponto virtual; 3 - Plano de trabalho: reuniões diárias e acompanhamento constante das entregas; 4 - Manual de conduta: regras sobre vestimenta, comunicação, uso do espaço e postura durante o trabalho remoto. Apesar dos benefícios, como redução de custos e maior tempo dos colaboradores com suas famílias, surgiram desafios como isolamento, sobrecarga, dificuldades com infraestrutura e perda do sentimento de pertencimento. Para mitigar esses problemas, a Chianca adaptou práticas de integração, como Happy Hours virtuais, kits de aniversário enviados para casa dos colaboradores, e manteve projetos sociais. A empresa também criou novos produtos, como lojas online e links de pagamento, que ajudaram a manter sua sustentabilidade financeira¹¹. Isso mostra como o modelo pode dar certo, a depender da organização e manejo.

Análise com 916 trabalhadores de 22 empresas no Japão, durante novembro e dezembro de 2020 avaliou como os ambientes de trabalho (em casa e no escritório) afetaram a produtividade durante a pandemia. Observaram que: dias no escritório caíram de 4,9 para 3,9 por semana e dias trabalhando em casa subiram de 0,1 para 1,1 por semana. Participação em reuniões online cresceu de 0,4 para 2,1 dias/semana. Há maior satisfação em casa com ambiente térmico, qualidade do ar e silêncio, enquanto no escritório maior satisfação com iluminação, espaço e tecnologia (internet, equipamentos), bem como com as medidas de proteção contra o Covid-19 e os níveis mais baixos de partículas finas. Consideram influenciar na produtividade no escritório: ambiente sonoro (menos ruído) foi importante para concentração e a satisfação com medidas contra a COVID-19 também impactou fortemente a produtividade, já em casa o que influenciou foi o espaço físico (tamanho e organização) e a qualidade da internet foram cruciais para produtividade e comunicação¹².

Uma investigação comparou o teletrabalho com o trabalho presencial de 23 professores universitários suecos e observou maior atividade parassimpática (indicando mais relaxamento) durante os dias de teletrabalho em comparação com os dias de escritório, a variabilidade da frequência cardíaca foi mais estável no teletrabalho, e não houve diferença significativa nos níveis de cortisol entre os dois ambientes. Os docentes passaram grande parte do tempo em comportamentos sedentários em ambos os ambientes, durante o teletrabalho, houve mais transições entre as posturas sentada e em pé, o que é considerado benéfico à saúde, não houve diferença significativa na elevação dos braços entre os dois contextos¹³.

Nova arguição verificou como o trabalho remoto afetou a atividade física e comportamento sedentário de 1239 trabalhadores (idade média 44,7 anos e 59,2% homens) durante a pandemia da Covid-19 na região metropolitana de Tóquio, através do Questionário de Atividade Física Relacionada ao Trabalho (WPAQ), e concluiu que trabalhadores em *home office* foram mais sedentários (passaram em média 74% do tempo do expediente sentados contra 50% do tempo dos que trabalhavam presencialmente), tiveram menor nível de atividade física e maior duração de períodos de sedentarismo ininterrupto. Destacou então que, quanto maior o percentual de trabalho remoto, maior o tempo sentado e menor o tempo de atividade física¹⁴.

Estudo realizado no Nepal mostrou como as pessoas percebem os riscos de lesões em casa e no escritório. Analisaram uma amostra com 74 participantes de diversas ocupações, moradores de diferentes tipos de residência e representantes do governo local. Identificaram como riscos: ambiente doméstico e de trabalho inseguro (casas sem grades, corrimãos ou proteção adequada / locais de trabalho sem equipamentos de proteção individual e com condições precárias); falta de supervisão e controle sobre práticas seguras no trabalho; muitos acreditam que acidentes acontecem por má sorte, destino ou são eventos normais da vida; a segurança é negligenciada devido a limitações financeiras e comportamentos de risco, tanto em casa quanto no trabalho; a falta de conhecimento é uma barreira chave; educação e treinamento são vistos como estratégias fundamentais para reduzir riscos. A responsabilidade do governo foi destacada, especialmente na criação de políticas, fiscalização e execução de programas de prevenção. Identificaram como barreiras: falta de conhecimento e conscientização sobre riscos e prevenção; dificuldades financeiras que impedem melhorias na infraestrutura de residências e ambientes de trabalho; cultura fatalista que leva à aceitação dos acidentes como inevitáveis; falta de aplicação rigorosa das leis e regulamentos de segurança. Foram facilitadores sugeridos: programas de educação e conscientização em nível comunitário; treinamentos regulares sobre segurança no trabalho; participação ativa de ONGs, escolas, governos locais e comunidade; adoção e fiscalização de leis mais rígidas de saúde e segurança ocupacional¹⁵.

Em outra análise, os principais problemas levantados devido ao uso do *home office* são: falta de infraestrutura adequada (mobiliário ergonômico, equipamentos, internet e suporte técnico); precarização das condições de trabalho, com custos transferidos aos trabalhadores; aumento de problemas de saúde física e mental, incluindo estresse, ansiedade e distúrbios musculoesqueléticos; sobrecarga para mulheres, especialmente na conciliação do trabalho com os cuidados familiares e domésticos; perda de vínculos interpessoais, afetando a sociabilidade e o sentimento de pertencimento no ambiente de trabalho. Por outro lado, o *home office* também trouxe benefícios, como redução do tempo de deslocamento, maior flexibilidade e, para alguns, melhor qualidade de vida⁴.

Pesquisa transversal com 51 trabalhadores administrativos da Itália, através de questionários, obteve como resultados a respeito do trabalho remoto: a maioria relata produtividade menor devido distrações domésticas e menor interação com colegas, apesar da economia no tempo de deslocamento; 39,2% relatou menos estresse contra 33,3% com aumento do estresse; 51% mantiveram mesmo nível de satisfação no trabalho; 70,5% relataram algum tipo de dor musculoesquelética, sendo a mais comum lombar, seguida de dor no pescoço; 50% tiveram piora da dor cervical e 38,1% piora da lombalgia; a maioria usava mobiliário inadequado (cadeiras de cozinha sem ajuste, mesas da cozinha, ausência de apoio para os pés e monitores na altura incorreta)¹⁶.

Objetivando investigar os impactos do teletrabalho na administração pública brasileira, foram acompanhados 98 teletrabalhadores e 28 gestores do Serpro e da Receita Federal e, as principais vantagens identificadas foram: melhoria na qualidade de vida, equilíbrio entre trabalho e vida familiar, aumento da produtividade, flexibilidade de horários, redução de custos (para empregado e empregador), menor tempo de deslocamento, menor exposição à violência e poluição, maior privacidade e menos interrupções, possibilidade de trabalhar com mais autonomia. Como desvantagens se observou: isolamento social e profissional, perda do vínculo com a organização, problemas psicológicos em alguns casos, falta de comunicação imediata, dificuldades com infraestrutura doméstica, falta de treinamento específico, dificuldade no controle e avaliação dos teletrabalhadores, desafios no desenvolvimento de carreira e reconhecimento profissional¹⁷.

Sendo assim, após revisão de todos os artigos, observa-se de levantamentos considerados positivos, em suma, a proteção contra o Coronavírus estando em casa, bem como, não perda de tempo com deslocamentos, o que leva a um aumento da produtividade e redução de custos. Proporciona ainda, maior controle sobre o trabalho / autonomia, maior flexibilidade nas atividades, o que resulta em melhor qualidade de vida, permitindo melhor alimentação / autocuidado / menor tensão do ambiente de trabalho, maior tempo dos trabalhadores com suas famílias e maior atividade parassimpática, isto é, maior relaxamento no ambiente externo.

Em contrapartida, o trabalho remoto cursa com sobrecarga de trabalho, aumento da carga horária trabalhada e horas extras, principalmente pelas

mulheres. Leva a mais horas do dia sentados, maior sedentarismo, conseqüentemente, levando a mais quadros de dor crônica e tensão muscular, em especial lombalgia e cervicalgia. Gera mais transtornos de ansiedade, sono ruim, distúrbios do sono, irritabilidade e dificuldade de concentração. Isso advém da ausência de limites entre o trabalho e a vida pessoal, apropriação do espaço privado pelo trabalho, mais fatores de distração em casa e perda de foco, do acúmulo de funções, da incompatibilidade de coexistir a rotina de trabalho com a rotina doméstica. Além do fato de que a superexposição à luz das telas gera mais cansaço e fadiga visual, déficits na atenção e concentração.

Também, da pouca motivação para o trabalho, ausência de interação social com a equipe e isolamento social, distanciamento da chefia e falta de orientação sobre o trabalho, falta de condições e treinamento. Além disso, é causado ainda pelos déficits tecnológicos que atrasam o andamento das tarefas, pelos gastos financeiros com o formato (energia, internet, materiais de escritório), má adequação do espaço domiciliar ao trabalho (ergonomia, ruídos, uso de materiais inadequados).

Sem contar que o teletrabalhador se preocupa mais com a questão do sigilo no ambiente virtual e observa menor compreensão por parte dos colegas sobre o seu trabalho. Tudo isso gera piora dos sintomas mentais e surgimento de novos sintomas. Logo, agrava a precarização do trabalho e direitos dos trabalhadores, com a segurança negligenciada, custos sendo transferidos aos trabalhadores, intensificando a exploração e o adoecimento. Isso porque há falta de aplicação rigorosa das leis e regulamentos de segurança.

Todos esses aspectos que a Saúde Ocupacional e o Médico do Trabalho podem atuar sobre e intervir rigorosamente para que o ambiente se torne salubre e possa ser aproveitado da melhor maneira.

4. CONCLUSÃO

O Trabalho Remoto, que antes era aplicado em alguns seguimentos, durante a pandemia Covid-19, foi grandemente ampliado e, os trabalhadores que antes exerciam seus afazeres no estabelecimento do empregador, passaram a atuar remotamente, misturando sua vida profissional com a vida pessoal².

Esse foi um dos impactos mais observados nessa revisão, o risco de adoecimento devido ao estresse e à desorganização das atividades particulares para os trabalhadores em trabalho remoto. Porém, preocupação com custos financeiros e recursos necessários para se executar o teletrabalho, ausência de contato com a equipe / colegas também foram importantes. Tais fatores devem ser subsídios para que se estabeleçam planejamentos na aplicabilidade do teletrabalho.

A Dor Crônica e o Teletrabalho é uma associação pouco abordada na literatura antes do período pandêmico. No entanto, importante destacar a prevalência de quase 50% de Dor Crônica em Teletrabalhadores, sendo a maioria com sintomas de ansiedade e, quase um terço com distúrbios do sono, piorados com o maior tempo em posição sentada¹. O trabalho remoto está associado a maior sedentarismo e menor atividade física durante o expediente. Isso representa um risco potencial à saúde desses trabalhadores.

O trabalho remoto impactou negativamente na produtividade de parte dos trabalhadores e aumentou a incidência de dores musculoesqueléticas, especialmente no pescoço e nas costas. O ambiente doméstico, sem adaptações ergonômicas, representa um risco à saúde física, afetando também a satisfação no trabalho.

Apesar disso, muitos relataram redução no estresse devido à economia de tempo de deslocamento. Foi visto que o teletrabalho proporciona maior relaxamento fisiológico (maior atividade do sistema nervoso parassimpático) e aumento nas mudanças de postura, o que pode ter efeitos positivos para a saúde.

Faz-se necessário exata identificação de quais adoecimentos causados pela modalidade Trabalho Remoto e em que medida o trabalho é sua causa. A falta de interação presencial com colegas pode levar a uma sensação de isolamento social. A maior dificuldade é o fato de as maiores doenças geradas

em tal formato serem as doenças psicológicas, como a ansiedade e a depressão, apesar de seu caráter multifatorial.

Cabe ao empregador a manutenção do ambiente de trabalho sadio, garantir a qualidade de saúde física e psíquica do trabalhador. Um ambiente de trabalho desequilibrado corrompe a saúde do trabalhador e também dos clientes, dos parceiros e de toda coletividade. Melhorias contínuas devem ser implementadas, regulamentação das horas de trabalho, duração máxima no dia e na semana trabalhados, proteção dos trabalhadores contra moléstias graves ou profissionais, prevenção de acidentes de trabalho, melhor organização e outras medidas análogas². Bom suporte organizacional, autonomia no trabalho e conexões fora do trabalho são medidas que proporcionam menor exaustão e estresse cognitivo.

Há necessidade de medidas e intervenções, como: melhorar o ambiente de trabalho doméstico com móveis ergonômicos (cadeiras e mesas ajustáveis, apoio para os pés, monitores na altura dos olhos), interrupções regulares durante o trabalho, incentivos de gestores e colegas para pausas ativas. Melhor organização do tempo e do espaço para reduzir distrações e melhorar produtividade e bem-estar. Empresas devem fornecer orientações sobre ergonomia para trabalhadores remotos. Deve-se melhorar tanto os ambientes domésticos quanto os de escritório. Melhorias em fatores como acústica, espaço, iluminação e infraestrutura de TI são essenciais. No futuro, ambientes alternativos como coworkings podem ser soluções para trabalhadores que não têm condições ideais nem em casa nem no escritório.

É essencial implementar estratégias que promovam a atividade física e reduzam o comportamento sedentário, especialmente no contexto crescente do teletrabalho¹⁴.

O relato de aspectos negativos associados ao teletrabalho, acende luzes para a criação de novas diretrizes e redesenho dessa modalidade de trabalho, no intuito de afastar os riscos e proteger as condições de trabalho saudáveis e em maior harmonia.

Iniciativas voltadas aos sistemas de trabalho como, autoavaliação dos trabalhadores precocemente – reconhecer a exaustão e intervir prontamente; limitar as distrações e reduzir o tempo de trabalho – melhorar a eficiência; oferecer treinamento sobre uso da tecnologia e apoio simultâneo na solução de

problemas; redesenhar papéis e tarefas baseados nas habilidades e autonomia; aumentar períodos de descanso; fornecer apoio psicológico; prevenir o vício no trabalho e promover a desconexão no tempo livre³; são medidas que podem facilmente ser adotadas e fiscalizadas pelo Médico do Trabalho, proporcionando qualidade de vida e de trabalho ao trabalhador e à empresa.

Faz-se necessário que as organizações promovam a construção de relacionamentos de alta qualidade, tanto presencial quanto remotamente, e desenvolvam estratégias específicas para manter comportamentos colaborativos em ambientes virtuais.

O *home office* não deve ser visto apenas como uma solução temporária ou um modelo idealizado, mas como uma realidade que exige adaptações estruturais e políticas. É fundamental que empresas e governos considerem os impactos sociais, econômicos e na saúde dos trabalhadores, promovendo condições dignas e justas para quem atua remotamente.

Lesões em casa e no trabalho são problemas complexos, com causas interligadas a fatores econômicos, culturais e comportamentais. A principal barreira é a falta de conhecimento sobre os riscos e como preveni-los. Intervenções educativas e políticas públicas bem estruturadas são essenciais para a prevenção.

Este estudo é relevante ao oferecer informações importantes sobre o Trabalho Remoto, modalidade que se consolidou mais amplamente durante a pandemia Covid-19. Tal formato de trabalho possui aspectos positivos e negativos identificados. No entanto, ainda é difícil se identificar satisfatoriamente o meio ambiente de trabalho digital, seus limites e características, e em qual medida esse modo de trabalho é a causa do adoecimento.

Ainda, este estudo pode contribuir para a elaboração de estratégias e intervenções no contexto da Medicina do Trabalho, focado em minimizar os potenciais danos. Oferece subsídios e informações para a elaboração de procedimentos, protocolos, critérios para a aplicação do trabalho remoto.

Infelizmente, a maioria dos dados revisados foram relacionados à Pandemia Covid-19, o que por si só, como dado isolado, é fator agressor / interferente na saúde do homem em todos os aspectos, bem como as atribuições a ele relacionadas. Isso diminui a confiança no estudo, que seria melhor avaliada se vista apenas sob o aspecto do trabalho remoto em si. Além disso, nenhum

estudo trouxe uma avaliação rigorosa do teletrabalho do ponto de vista da saúde ocupacional, o que comprometeu o objetivo do estudo.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

1. Silvestre BA, Miotto LP, Gramani-Say K, Barbosa MH, Hortense P. Dor crônica e fatores associados ao teletrabalho durante a pandemia da COVID-19 no Brasil. Rev Bras Enferm. 2023; 76 (Supl 1): 1-7.
2. Fiorillo CAP, Medeiros NS. O meio ambiente do trabalho digital e a saúde dos trabalhadores. Veredas do Direito. 2023; 20: 1-20.
3. Urrejola-Contreras GP. Relação entre fadiga mental e síndrome de *burnout* no contexto do teletrabalho durante a pandemia de covid-19: uma revisão integrativa. Rev Bras Med Trab. 2023; 21(3): 1-8.
4. Chaves BR, Colares FLS, Silva EM, Dóbies DV, Spagnol CA. O home office como modalidade de trabalho: reflexões a partir da análise institucional. Rev Bras Med Trab. 2023; 21(3): 1-7.
5. BRASIL. Lei n. 14.442, de 2 de setembro de 2022. Dispõe sobre o pagamento de auxílio-alimentação ao empregado e altera a Lei n. 6321, de 14 de abril de 1976, e a Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei n. 5454, de 1º de maio de 1943. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2019-2022/2022/Lei/L14442.htm. Acesso em: 01.maio.2025.
6. BRASIL. Lei n. 12.551, de 15 de dezembro de 2011. Altera o art. 6º da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei n. 5.452, de 1º de maio de 1943, para equiparar os efeitos jurídicos da subordinação exercida por meios telemáticos e informatizados à exercida por meios pessoais e diretos. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2011/lei/l12551.htm. Acesso em: 01.maio.2025.
7. Matias AB, Mallagoli ISS. Trabalho em *home office* devido à pandemia de COVID-19 em uma universidade pública: desafios e potencialidades. Rev Bras Med Trab. 2022; 20 (1): 161-165.

8. Samuelsson J, Johansson G, Forsell Y, Möller J. How the Shift Toward Working From Home Has Impacted People's Work and Private Life. *American College of Occupational and Environmental Medicine – JOEM*. 2022; 64 (11): 970-975.

9. Wax A, Deutsch C, Lindner C, Lindner SJ, Hopmeyer A. Workplace Loneliness: The Benefits and Detriments of Working From Home. *Front Public Health*. 2022; 10: 1-15.

10. Durães B, Bridi MAC, Dutra RQ. O teletrabalho na pandemia da covid-19: uma nova armadilha do capital? *Rev Sociedade e Estado*. 2021; 36 (3): 945-966.

11. Alves TLL, Amorim AFA, Bezerra MCC. “Nenhum a menos”! A adaptação ao Home Office em tempos de COVID-19 *Rev de Administração Contemporânea*. 2021; 25 (Spe): 1-15.

12. Umishio W, Kagi N, Asaoka R, Hayashi M, Sawachi T, Ueno T. Work productivity in the office and at home during the COVID-19 pandemic: A cross-sectional analysis of office workers in Japan. *Ar interno* por John Wiley & Sons Ltd. 2022; 32: 1-12.

13. Widar L, Wiitavaara B, Boman E, Heiden M. Psychophysiological reactivity, postures and movements among academic staff: a comparison between teleworking days and office days. *Int. J. Environ. Res. Public Health*. 2021; 18 (9537): 1-15.

14. Fukushima N, Machida M, Kikuchi H, Amagasa S, Hayashi T, Odagiri Y, Takamiya T, Inoue S. Associations of working from home with occupational physical activity and sedentary behavior under the COVID-19 pandemic. *J Occup Health*. 2021; 63: 1-8.

15. Joshi E, Bhatta S, Deave T, Mytton J, Adhikari D, Manandhar SR, Joshi SK. Perceptions of injury risk in the home and workplace in Nepal: a qualitative study.

BMJ Open. 2021; 11 (e044273): 1-8.

16. Moretti A, Menna F, Aulicino M, Paoletta M, Liguori S, Iolascon G. Characterization of Home Working population during COVID-19 emergency: a cross-sectional analysis. *Int J Environ Res Public Health*. 2020; 17 (6284): 1-12.

17. Filardi F, Castro RMP, Zanini MTF. Vantagens e desvantagens do teletrabalho na administração pública: análise das experiências do Serpro e da Receita Federal. *Cad EBAPE.BR*. 2020; 18 (1): 28-46.