

INSTITUTO FEDERAL DE EDUCAÇÃO, CIÊNCIA E TECNOLOGIA DE MINAS
GERAIS – *CAMPUS* OURO BRANCO
CURSO BACHARELADO EM ADMINISTRAÇÃO

Stefane Madalena Oliveira

**A INFLUÊNCIA DO TRABALHO REMOTO NA SAÚDE OCUPACIONAL
DE MULHERES TRABALHADORAS DA REGIÃO DO ALTO PARAÓPEBA
MINAS GERAIS**

OURO BRANCO

2026

Curso Bacharelado em Administração

INSTITUTO FEDERAL DE EDUCAÇÃO, CIÊNCIA E TECNOLOGIA DE MINAS GERAIS
Campus Ouro Branco

STEFANE MADALENA OLIVEIRA

**A INFLUÊNCIA DO TRABALHO REMOTO NA SAÚDE OCUPACIONAL
DE MULHERES TRABALHADORAS DA REGIÃO DO ALTO PARAÓPEBA
MINAS GERAIS**

Trabalho de conclusão de curso
apresentado ao Curso Bacharelado em
Administração do Instituto Federal de
Minas Gerais - *Campus* Ouro Branco para
obtenção do grau de bacharel em
Administração.

Orientadora: Lívia Aladim Matosinhos

OURO BRANCO

2026

Curso Bacharelado em Administração

INSTITUTO FEDERAL DE EDUCAÇÃO, CIÊNCIA E TECNOLOGIA DE MINAS GERAIS

Campus Ouro Branco

- O48i Oliveira, Stefane Madalena.
A influência do trabalho remoto na saúde ocupacional de mulheres trabalhadoras da Região do Alto Paraopeba Minas Gerais. / Stefane Madalena Oliveira. – 2026.
24f.il.col.
Orientadora: Livia Aladim Matosinhos.
Trabalho de Conclusão de Curso (Administração) – Instituto Federal de Minas Gerais. *Campus* Ouro Branco, 2026.
1. Trabalho remoto. 2. Saúde ocupacional. 3. Mulheres. 4. Ergonomia. 5. Desigualdade de gênero.
I. Matosinhos, Livia Aladim. II. Instituto Federal de Minas Gerais. *Campus* Ouro Branco. III. Título.
CDU: 613.6

Catálogo: Márcia Margarida Vilaça - CRB-6/2235
Biblioteca do Instituto Federal de Minas Gerais, *Campus* Ouro Branco

DOCUMENTO ÚNICO DE DEFESA DE TCC (ANEXO II)

ATA DA DEFESA DE TCC

No dia 19/01/2026, às 19:00 horas, a aluna Stefane Madalena Oliveira do curso de Bacharelado em Administração do IFMG – Campus Ouro Branco, defendeu o Trabalho de Conclusão de Curso (TCC) e foi aprovada com a **nota 44 (88%)**, que está condicionada ao cumprimento dos procedimentos pós-defesa do TCC. Caso seja aprovado, deverá apresentar o trabalho com as devidas modificações e no formato solicitado em 26/01/2026.

O aluno está ciente de que, caso não cumpra os procedimentos pós-defesa de TCC até a data estipulada, sua nota será considerada zero e a sua defesa será anulada. Também está ciente de que o trabalho de conclusão de seu curso poderá ser divulgado pela Instituição através dos seus meios de comunicação.

Observações pertinentes à defesa:

Recomenda-se que a aluna demonstre no título e corpo do texto que sua pesquisa foi focada no público Feminino; retire gráficos de pizza com informações não essenciais e faça as devidas correções de Formatação e normas ABNT.

DECLARAÇÃO ANTI-PLÁGIO

Eu, Stefane Madalena Oliveira, estudante do curso Bacharelado em Administração do IFMG – Campus Ouro Branco, declaro, para os devidos fins e efeitos, e para fazer prova junto ao IFMG – Campus Ouro Branco, que, **sob as penalidades previstas no art. 299 do Código Penal Brasileiro**, que é de minha criação o trabalho de conclusão de curso que ora apresento.

Art. 299 do Código Penal Brasileiro, que dispõe sobre o crime de Falsidade Ideológica:

“Omitir, em documento público ou particular, declaração que dele devia constar, ou nele inserir ou fazer inserir declaração falsa ou diversa da que devia estar escrita, com o fim de prejudicar direito, criar obrigação ou alterar verdade sobre fato juridicamente relevante:

Pena – reclusão, de 1 (um) a 5 (cinco) anos, e multa, se o documento é público, e reclusão de 1 (um) a 3 (três) anos, e multa, se o documento é particular.





Parágrafo único. Se o agente é funcionário público, e comete o crime prevalecendo-se do cargo, ou se a falsificação ou alteração é de assentamento de registro civil, aumenta-se a pena de sexta parte.”

Este crime engloba plágio e compra fraudulenta de documentos científicos.

Por ser verdade, e por ter ciência do referido artigo, firmo a presente declaração.

Documento assinado digitalmente
 STEFANE MADALENA OLIVEIRA
Data: 27/01/2026 12:21:02-0300
Verifique em <https://validar.iti.gov.br>

NOME COMPLETO E ASSINATURA DOS COMPONENTES DA BANCA E DO ORIENTADO

Orientador: Nome: Livia Aladim Matosinhos	Assinatura:  LÍVIA ALADIM MATOSINHOS Data: 26/01/2026 15:47:35-0300 Verifique em https://validar.iti.gov.br
Membro 2: Nome: Pedro Xavier da Penha	Assinatura:  PEDRO XAVIER DA PENHA Data: 27/01/2026 08:57:40-0300 Verifique em https://validar.iti.gov.br
Membro 3: Nome: Thaís Zimovski Oliveira	Assinatura:  THAIS ZIMOVSKI GARCIA DE OLIVEIRA Data: 26/01/2026 18:06:33-0300
Aluno: Nome: Stefane Madalena Oliveira	Assinatura:  STEFANE MADALENA OLIVEIRA Data: 27/01/2026 12:20:07-0300 Verifique em https://validar.iti.gov.br

Curso Bacharelado em Administração

A Influência do Trabalho Remoto na Saúde Ocupacional de Mulheres Trabalhadoras da Região do Alto Paraopeba Minas Gerais

Stefane Madelena Oliveira
Graduanda em Bacharelado em Administração
Instituto Federal de Minas Gerais – IFMG Campus Ouro Branco
stefane1890@outlook.com

Lívia Aladim Matosinhos
Professora do IFMG Campus Ouro Branco

RESUMO

Este estudo investigou a influência do trabalho remoto e híbrido na saúde ocupacional de mulheres trabalhadoras da região do Alto Paraopeba Minas Gerais, com ênfase nas dimensões psicossociais, ergonômicas e organizacionais. A pesquisa adotou abordagem mista e caráter descritivo, combinando revisão bibliográfica e aplicação de um questionário on-line respondido por 43 mulheres atuantes em diferentes setores. Os resultados indicam que o trabalho remoto é avaliado majoritariamente de forma positiva, especialmente em função da flexibilidade, da autonomia e da melhoria percebida na qualidade de vida. Contudo, também foram identificados desafios relevantes, como isolamento social, dificuldades de comunicação, ausência de treinamentos e inadequações ergonômicas no ambiente doméstico. A sobrecarga de responsabilidades domésticas e de cuidado, frequentemente atribuída às mulheres, mostrou-se um fator agravante para o estresse e o desconforto físico. Conclui-se que, embora o trabalho remoto apresente benefícios importantes, sua sustentabilidade depende da implementação de políticas organizacionais sensíveis às desigualdades de gênero, com foco em saúde ocupacional, ergonomia, apoio psicossocial e equidade.

Palavras-Chaves: Trabalho remoto; Saúde ocupacional; Mulheres; Ergonomia; Desigualdade de gênero.

ABSTRACT

This study investigated the influence of remote and hybrid work on the occupational health of working women in the Alto Paraopeba region of Minas Gerais, with an emphasis on psychosocial, ergonomic, and organizational dimensions. The research adopted a mixed-methods approach and descriptive character, combining a literature review and the application of an online questionnaire answered by 43 women working in different sectors. The results indicate that remote work is mostly evaluated positively, especially due to flexibility, autonomy, and the perceived improvement in quality of life. However, relevant challenges were also identified, such as social isolation, communication difficulties, lack of training, and ergonomic inadequacies in the home environment. The overload of domestic and caregiving responsibilities, frequently attributed to women, proved to be an aggravating factor for stress and physical discomfort. It is concluded that, although remote work presents important benefits,

Curso Bacharelado em Administração

INSTITUTO FEDERAL DE EDUCAÇÃO, CIÊNCIA E TECNOLOGIA DE MINAS GERAIS

Campus Ouro Branco

its sustainability depends on the implementation of organizational policies sensitive to gender inequalities, focusing on occupational health, ergonomics, psychosocial support, and equity.

Keywords: Remote work; Occupational health; Women; Ergonomics; Gender inequality.

1. INTRODUÇÃO

A expansão acelerada do trabalho remoto a partir de 2020 transformou as relações laborais e inaugurou um novo paradigma no universo do trabalho contemporâneo. A pandemia da Covid-19 impôs às organizações uma migração súbita para o teletrabalho, muitas vezes sem planejamento prévio, o que intensificou debates sobre suas repercussões na saúde ocupacional. Embora o home office tenha proporcionado vantagens como maior flexibilidade, redução de deslocamentos e ampliação da autonomia profissional, seus efeitos colaterais sobre o bem-estar físico e psicológico têm se mostrado expressivos, conforme apontam pesquisas recentes conduzidas em diferentes países (Eurofound, 2021; Baert et al., 2022).

Diversos estudos revelam que a transição emergencial para esse modelo evidenciou fragilidades estruturais, especialmente relacionadas à ergonomia, ao suporte psicossocial e à organização das rotinas no espaço doméstico. A dificuldade de conciliar as demandas profissionais com as responsabilidades familiares, a diluição dos limites entre vida pessoal e trabalho e a intensificação do uso de tecnologias digitais contribuíram para maior exposição a riscos psicossociais, como estresse, ansiedade, fadiga, sensação de isolamento e aumento da carga mental (Tavares, 2017; Oakman et al., 2020). Em muitos casos, a ausência de suporte institucional adequado favoreceu o surgimento de sintomas associados ao burnout e outras formas de sofrimento emocional, tornando o tema central nas discussões sobre saúde da trabalhadora (Souza; Mendonça, 2022).

No contexto brasileiro, tais desafios se apresentam de maneira ainda mais complexa, dado que o acesso à infraestrutura tecnológica, às condições de moradia e aos equipamentos adequados não é distribuído de forma homogênea entre as trabalhadoras. Pesquisas do Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada (IPEA, 2021) apontam que desigualdades socioeconômicas, gênero e responsabilidades de cuidado influenciam diretamente a experiência do teletrabalho. Mulheres, trabalhadoras com dupla jornada e indivíduos em situação de vulnerabilidade tendem a enfrentar uma carga emocional superior, além de maiores dificuldades para manter rotinas produtivas e saudáveis (Oliveira; Barbosa, 2023). Essas desigualdades reforçam a necessidade de compreender o home office não apenas como arranjo tecnológico, mas como fenômeno social marcado por assimetrias históricas.

Além dos aspectos materiais, dimensões subjetivas e organizacionais exercem papel determinante na vivência do trabalho remoto. A qualidade da comunicação interna, a clareza das metas, a sensibilidade das lideranças e a existência de políticas institucionais de apoio impactam diretamente a segurança psicológica da trabalhadora, influenciando sua motivação, engajamento e percepção de bem-estar. Quando tais elementos são insuficientes, tende a emergir um sentimento de desconexão institucional, acompanhado pela percepção de invisibilidade profissional e redução do sentido do trabalho (Giorgi et al., 2023). Isso evidencia a importância de práticas de gestão que promovam ambientes remotos mais humanos, equilibrados e sustentáveis.

Diante desse cenário, torna-se essencial investigar de que maneira o trabalho remoto e híbrido têm afetado a saúde ocupacional de mulheres trabalhadoras e quais fatores contribuem para mitigar ou intensificar seus impactos. Assim, o presente estudo tem como propósito

compreender, de forma integrada, os efeitos físicos, emocionais e organizacionais decorrentes do home office na experiência feminina. Nesse sentido, busca-se analisar fatores como estresse, ansiedade e esgotamento emocional; identificar as condições ergonômicas e institucionais que influenciam o bem-estar das mulheres; compreender a percepção das participantes sobre segurança psicológica, equilíbrio entre vida pessoal e profissional e apoio organizacional; avaliar estratégias adotadas pelas empresas para promover ambientes de trabalho mais saudáveis; e, por fim, sugerir recomendações que possam orientar políticas mais eficazes de promoção da saúde ocupacional no trabalho remoto sob a perspectiva de gênero.

Portanto, esta pesquisa se orienta pela seguinte questão norteadora: de que maneira o trabalho remoto e híbrido têm influenciado a saúde ocupacional de mulheres trabalhadoras brasileiras, considerando aspectos psicossociais, ergonômicos e organizacionais que permeiam o cotidiano do home office? Ao responder a essa indagação, espera-se contribuir para a construção de estratégias de gestão mais alinhadas às necessidades das mulheres no contexto do trabalho contemporâneo, bem como para o fortalecimento de práticas organizacionais que valorizem o bem-estar, a equidade e a saúde integral feminina na era digital.

2. REFERENCIAL TEÓRICO

A difusão acelerada do home office nos últimos anos, impulsionada sobretudo pela pandemia da Covid-19, evidenciou tanto as potencialidades quanto as fragilidades desse formato. Ao mesmo tempo em que proporcionou maior flexibilidade e autonomia às mulheres trabalhadoras, o teletrabalho também revelou limitações estruturais que impactam diretamente o bem-estar físico, emocional e social das trabalhadoras. Dessa forma, torna-se essencial examinar o fenômeno a partir de uma perspectiva multidimensional, articulando contribuições de diferentes áreas das ciências sociais aplicadas, da ergonomia e da psicologia do trabalho.

2.1.O trabalho remoto e híbrido sob a perspectiva de gênero

A adoção do trabalho remoto e híbrido intensificou debates sobre desigualdades de gênero no mundo corporativo, especialmente após a pandemia de Covid-19. Ainda que essas modalidades ofereçam maior autonomia e flexibilidade na gestão do tempo, seus impactos recaem de forma distinta sobre homens e mulheres. Estudos recentes mostram que, mesmo em regimes de home office, as mulheres seguem desempenhando a maior parte das tarefas domésticas e dos cuidados com filhos e familiares, reproduzindo desigualdades estruturais que antecedem a pandemia e refletem a persistente divisão sexual do trabalho (ILO, 2021; IBGE, 2022). Essas dinâmicas revelam que a transição para o teletrabalho não ocorre em um vazio social, mas sim dentro de uma estrutura já marcada por assimetrias que condicionam de maneira diferenciada o cotidiano profissional de homens e mulheres.

Nesse sentido, Jofre (2023) destaca que o trabalho remoto pode funcionar como um mecanismo ambíguo: ao mesmo tempo em que facilita a conciliação entre demandas profissionais e pessoais, também intensifica a sobrecarga feminina por ampliar a expectativa de dedicação simultânea a múltiplos papéis. Com o ambiente doméstico transformado em espaço laboral, as fronteiras entre trabalho remunerado e trabalho não remunerado tornam-se ainda mais difusas, ampliando a responsabilidade das mulheres no cumprimento de tarefas que historicamente lhes foram atribuídas. Hirata e Kergoat (2020) reforçam que o conceito de divisão sexual do trabalho permanece estrutural na sociedade, independentemente do modelo de organização laboral, sendo reproduzido e intensificado no contexto do home office.

Além disso, pesquisas apontam que o aumento das responsabilidades domésticas durante a pandemia impactou diretamente a produtividade, a saúde mental e a satisfação laboral das mulheres, diferentemente dos homens, que, em muitos casos, vivenciaram maior estabilidade emocional e melhor adaptação ao teletrabalho (Power, 2020; Craig; Churchill, 2021). Estudos realizados em diferentes países mostram que a dupla, e muitas vezes tripla, jornada se intensificou para as mulheres, que passaram a administrar simultaneamente as exigências do trabalho remoto, o cuidado com crianças em idade escolar, o suporte a familiares e as rotinas domésticas (UN Women, 2021).

Outro aspecto importante refere-se ao impacto dessas desigualdades na progressão profissional feminina. Em razão da menor disponibilidade para atividades presenciais e da percepção de que estão mais sobrecarregadas, muitas mulheres relatam dificuldades em participar de reuniões estratégicas, assumir funções de maior visibilidade ou se candidatar a promoções. A literatura denomina esse fenômeno como *penalidade da maternidade* ou *motherhood penalty*, que tende a se intensificar em ambientes remotos quando não há políticas claras de igualdade de oportunidades (Budig; Hodges, 2010; OECD, 2021).

Portanto, analisar o trabalho remoto sob a ótica de gênero é essencial para compreender as formas pelas quais esse modelo laboral pode reproduzir ou agravar desigualdades já existentes. Tal análise busca identificar os efeitos distintos sobre homens e mulheres, e a partir dessa perspectiva será possível concluir como os ambientes de teletrabalho podem ser verdadeiramente justos e alinhados às demandas contemporâneas de igualdade de gênero.

2.2.Desafios psicossociais enfrentados por mulheres no home office

Os fatores psicossociais se tornaram um dos principais eixos de preocupação relacionados à saúde ocupacional das mulheres em trabalho remoto. A sobreposição de funções, aliada à ausência de limites entre o ambiente doméstico e o profissional, intensifica níveis de estresse, ansiedade e esgotamento emocional (Eurofound, 2021). A literatura evidencia que mulheres relatam mais frequentemente sentimentos de exaustão, culpa e pressão para desempenhar múltiplos papéis simultaneamente, fenômeno denominado por algumas pesquisas como *triple shift*, trabalho remunerado, trabalho doméstico e cuidado emocional da família (Moreira; Donato, 2021).

Coutinho e Santos (2024) ressaltam que a falta de separação física entre casa/lar e trabalho dificulta a recuperação psicológica após a jornada laboral, comprometendo o descanso adequado e aumentando o risco de burnout. Esse cenário torna-se ainda mais crítico quando associado às expectativas sociais relacionadas ao desempenho feminino, que frequentemente reforçam padrões de perfeição e disponibilidade permanente.

Além disso, a perda do convívio social presencial, importante elemento de apoio emocional e reconhecimento profissional, tem impacto significativo na saúde mental das mulheres. De acordo com a *American Psychological Association* (APA, 2023), a ausência de interações espontâneas no ambiente corporativo aumenta o sentimento de isolamento e reduz o suporte afetivo no trabalho, agravando o estresse e a insegurança emocional. Assim, o home office evidencia um conjunto de riscos psicossociais que afetam mulheres de maneira mais intensa, demandando intervenções institucionais específicas.

2.3.Impactos organizacionais e desigualdade de gênero

A perspectiva organizacional revela um conjunto complexo de desafios relacionados à

desigualdade de gênero no trabalho remoto e híbrido. Embora esses modelos proporcionem maior autonomia e flexibilidade, a ausência de políticas de suporte bem estruturadas faz com que seus efeitos sejam experimentados de maneira desigual por homens e mulheres. Pereira e Chaves (2024) destacam que muitas organizações ainda não desenvolveram estratégias adequadas para lidar com as particularidades da experiência feminina no trabalho remoto, especialmente no que diz respeito à conciliação entre responsabilidades profissionais e familiares, ao suporte ergonômico e ao cuidado com a saúde mental. Assim, o teletrabalho, quando não acompanhado de práticas institucionais inclusivas, tende a aprofundar desigualdades pré-existentes.

No âmbito da progressão profissional, estudos demonstram que mulheres continuam enfrentando barreiras significativas para alcançar cargos de liderança, e tais barreiras tendem a ser ampliadas no home office. A menor visibilidade decorrente da ausência física no ambiente corporativo pode reforçar percepções equivocadas sobre engajamento, disponibilidade ou comprometimento profissional, mesmo quando a produtividade se mantém elevada (Williams; Multhaup; Mihaylo, 2022). Esse fenômeno, frequentemente associado ao *motherhood penalty*, penaliza especialmente mães e cuidadoras, que são injustamente avaliadas como menos aptas a assumir responsabilidades estratégicas (Budig; Hodges, 2010). Em contrapartida, homens pais costumam experimentar o chamado *fatherhood bonus*, sendo percebidos como mais estáveis e comprometidos, reforçando assimetrias estruturais de gênero.

Adicionalmente, a literatura evidencia que o teletrabalho tende a reforçar modelos de gestão baseados em disponibilidade constante, metas aceleradas e comunicação contínua por meios digitais. Tais exigências têm impacto desproporcional sobre mulheres, que frequentemente acumulam cuidado doméstico e laboral, dificultando a manutenção de um padrão de responsividade valorizado por muitas organizações (Chung; Van der Lippe, 2020). Quando não há políticas formais de flexibilidade, regras claras de comunicação e mecanismos de acompanhamento da carga mental, a tendência é que as mulheres enfrentem níveis mais elevados de esgotamento, estresse e prejuízo à performance, não por falta de capacidade, mas pela falta de apoio institucional.

Além disso, a ausência de programas de bem-estar, iniciativas de saúde mental e treinamentos de liderança sensíveis ao gênero reproduz condições organizacionais que sustentam a desigualdade. A OECD (2021) observa que empresas que não oferecem suporte adequado tendem a concentrar mulheres em posições operacionais, com menores oportunidades de crescimento profissional, reduzindo a diversidade nos níveis decisórios. Organizações sem políticas de equidade acabam contribuindo para uma cultura de avaliação baseada em presença e disponibilidade, em detrimento de resultados e competências, prejudicando desproporcionalmente as trabalhadoras.

Outro ponto crítico refere-se à distribuição desigual de oportunidades relacionadas a networking, projetos estratégicos e visibilidade interna. No trabalho presencial, tais oportunidades surgem espontaneamente, enquanto no teletrabalho elas precisam ser construídas deliberadamente. A falta de intencionalidade na inclusão das mulheres em espaços de discussão e decisão tende a reduzir sua participação em processos de inovação e em posições de influência, como demonstram estudos sobre liderança feminina no pós-pandemia (McKinsey & Company, 2022).

Dessa forma, o trabalho remoto e/ou híbrido só pode ser considerado efetivamente justo quando acompanhado de políticas organizacionais que levem em conta a desigualdade de gênero e implementem práticas capazes de mitigar seus efeitos. São necessárias estratégias de flexibilização transparente, programas de desenvolvimento de carreira para mulheres, ações de treinamento de lideranças, canais de escuta ativa, suporte psicológico, acompanhamento

ergonômico e avaliações baseadas em desempenho e qualidade, e não em presença ou disponibilidade.

Somente com tais medidas é possível transformar o teletrabalho em um ambiente verdadeiramente equitativo, reduzindo assimetrias históricas e promovendo oportunidades reais de crescimento e participação para as mulheres.

2.4. Questões ergonômicas no trabalho remoto feminino

As condições ergonômicas constituem um componente central da saúde ocupacional no trabalho remoto, sobretudo para as mulheres, que enfrentam desafios específicos decorrentes da organização do espaço doméstico e das múltiplas responsabilidades que desempenham simultaneamente. A ergonomia, tradicionalmente analisada no ambiente corporativo, ganhou nova relevância no contexto do home office, uma vez que o domicílio se tornou, muitas vezes de forma improvisada, o principal local de execução das atividades profissionais. No entanto, pesquisas mostram que a infraestrutura disponível nas residências raramente atende aos requisitos ergonômicos adequados, o que aumenta significativamente os riscos de adoecimento físico, especialmente entre trabalhadoras (Filardi; Castro; Zanini, 2020; Gaudenzi, 2021).

Estudos apontam que mulheres tendem a ter menor acesso a espaços exclusivos para o trabalho, seja por limitações arquitetônicas das moradias, seja pela organização tradicional do uso dos cômodos familiares, que frequentemente privilegia a funcionalidade doméstica e o cuidado com crianças (Araújo, 2022). Isso faz com que muitas profissionais realizem suas atividades em locais improvisados, como mesas de cozinha, sofás e camas, dificultando a manutenção de uma postura adequada e favorecendo o surgimento de dores musculoesqueléticas, lombalgias, tendinites e outras lesões por esforço repetitivo. A sobrecarga física torna-se ainda mais evidente quando se considera que mulheres acumulam tarefas domésticas e cuidados familiares, o que aumenta o desgaste corporal ao longo do dia.

Além do mobiliário inadequado, a falta de equipamentos específicos, como cadeiras ergonômicas, apoio para os pés, teclados externos e iluminação apropriada — intensifica as exigências biomecânicas sobre o corpo feminino. A Associação Brasileira de Ergonomia (Abergo, 2021) ressalta que fatores como repetitividade, posturas incorretas e longos períodos de permanência em posições estáticas aumentam significativamente o risco de Distúrbios Osteomusculares Relacionados ao Trabalho (DORT), condição que tem crescido de maneira expressiva entre mulheres trabalhadoras remotas nos últimos anos. De acordo com Gaudenzi (2021), as mulheres relatam mais frequentemente dores cervicais, fadiga visual e desconforto corporal, o que evidencia uma desigualdade ergonômica ainda pouco discutida.

Outro elemento relevante refere-se à multiplicidade de interrupções e demandas domésticas enfrentadas pelas mulheres, que as obrigam a adotar posturas inadequadas de forma recorrente e a fragmentar o tempo de concentração. Essas interrupções, além de afetarem o rendimento profissional, aumentam a exposição a movimentos repetitivos e esforços físicos adicionais, como levantar-se repetidamente, carregar crianças no colo ou desempenhar tarefas simultâneas, ampliando o desgaste físico e emocional (Craig; Churchill, 2021). Tais condições produzem um ciclo contínuo de tensão corporal que impacta diretamente a saúde musculoesquelética.

Além disso, a ergonomia no trabalho remoto está intrinsecamente relacionada ao ambiente psicossocial. A sobrecarga mental e a pressão emocional podem intensificar a percepção de dor e desconforto físico, criando uma relação multidimensional entre aspectos psicológicos e físicos. Assim, quando mulheres experimentam exaustão emocional decorrente da dupla ou tripla jornada, os impactos ergonômicos tendem a ser mais severos, pois o corpo

responde de forma mais sensível ao estresse prolongado (Maslach; Leiter, 2016).

Ainda que algumas empresas tenham implementado iniciativas para oferecer cadeiras, monitores ou orientações ergonômicas, essas práticas não estão distribuídas de maneira igualitária, e muitas organizações ainda consideram o home office como um arranjo temporário, negligenciando os riscos ergonômicos associados. A falta de políticas institucionais claras contribui para que as trabalhadoras assumam individualmente a responsabilidade de adequar seu ambiente laboral, mesmo sem condições financeiras ou materiais para realizar tais adaptações (Schlindwein; Pinto, 2023).

Assim, compreender as questões ergonômicas a partir da perspectiva de gênero é essencial para identificar vulnerabilidades específicas e desenvolver estratégias de intervenção. Isso inclui não apenas o fornecimento de recursos materiais, mas também programas de treinamento ergonômico, suporte financeiro para adaptação do ambiente doméstico e acompanhamento contínuo das condições de saúde das trabalhadoras. Dessa forma, é possível promover um modelo de trabalho remoto mais saudável, seguro e equitativo para as mulheres.

2.5.A necessidade de políticas de equidade e suporte às mulheres

Diante das desigualdades evidenciadas, torna-se fundamental a criação de políticas de equidade que assegurem condições justas para a participação das mulheres no trabalho remoto e híbrido. Araújo (2022) enfatiza que tais políticas devem ir além da oferta de recursos materiais: é necessário implementar iniciativas de apoio psicológico, medidas de inclusão, programas de liderança feminina e ações que favoreçam a conciliação entre vida pessoal e profissional.

Organizações comprometidas com equidade de gênero devem adotar políticas claras de flexibilidade, acompanhamento ergonômico, saúde mental, capacitação e prevenção de sobrecarga doméstica. A literatura mostra que práticas inclusivas contribuem para ambientes mais saudáveis, maior retenção de talentos, redução de desigualdades e aumento da produtividade (OECD, 2021; APA, 2023).

Além disso, políticas de equidade promovem condições reais para que mulheres tenham acesso a oportunidades de desenvolvimento profissional, reduzindo barreiras históricas e permitindo que o trabalho remoto se constitua como um espaço de autonomia, e não de intensificação das desigualdades.

Assim, para que o home office e o trabalho híbrido sejam modalidades verdadeiramente justas, é indispensável que as organizações adotem estratégias capazes de reconhecer as particularidades da experiência feminina e de promover ambientes laborais mais saudáveis, inclusivos e equitativos.

3. METODOLOGIA DA PESQUISA

Esta pesquisa caracteriza-se como aplicada, pois busca compreender problemas reais relacionados à saúde ocupacional no contexto do trabalho remoto e híbrido, oferecendo subsídios que possam auxiliar trabalhadoras, gestores e organizações na construção de práticas mais humanizadas e eficazes (Coutinho; Santos, 2024). A escolha dessa natureza decorre da relevância social do tema e da necessidade de interpretar como mudanças recentes nas dinâmicas laborais têm influenciado o bem-estar físico, psicológico e organizacional de profissionais brasileiros.

A investigação adotou uma abordagem de natureza mista, integrando procedimentos quantitativos e qualitativos. Essa opção metodológica foi fundamental para captar tanto

indicadores objetivos quanto percepções subjetivas dos participantes, considerando que a experiência com o teletrabalho envolve sentimentos, significados e vivências que não podem ser reduzidos apenas a números. Conforme destaca Jofre (2023), pesquisas sobre subjetividade laboral exigem sensibilidade para interpretar relatos individuais, especialmente em temas que envolvem sobrecarga emocional, condições ergonômicas e desafios psicossociais.

A pesquisa possui caráter descritivo, uma vez que se propôs a identificar, relatar e analisar como o home office impacta a saúde ocupacional, sem interferência do pesquisador sobre as variáveis observadas. Segundo Pereira e Chaves (2024), estudos descritivos são adequados quando se pretende observar fenômenos em sua forma natural, permitindo reconhecer padrões, tendências e relações que emergem espontaneamente no contexto investigado.

A coleta de dados foi realizada por meio de um questionário on-line, elaborado na plataforma Google Forms e disponibilizado aos participantes de forma remota. Entre os itens avaliados, nas perguntas realizadas através do questionário, estavam idade, gênero, escolaridade, estado civil e cidade de residência, além de informações sobre área de atuação, tempo de experiência no trabalho remoto e modelo de trabalho atual (100% remoto, híbrido ou presencial). A dimensão psicossocial incluía questões sobre produtividade, estresse, ansiedade, saúde mental e sentimento de isolamento, enquanto a dimensão organizacional avaliava o suporte da empresa, a eficiência da comunicação com gestores e a oferta de treinamentos ou orientações para o trabalho remoto. Foram ainda examinadas as condições ergonômicas, como adequação do ambiente físico doméstico, frequência de dores ou desconfortos e suficiência dos equipamentos fornecidos pela organização. Por fim, duas questões abertas permitiram que os participantes descrevessem os principais desafios enfrentados no teletrabalho e sugerissem melhorias relacionadas ao bem-estar e às políticas de suporte.

A amostra foi composta por mulheres trabalhadoras com experiência mínima de seis meses em regime remoto ou híbrido, garantindo que as participantes tivessem vivência suficiente para relatar impactos consistentes dessa modalidade de trabalho. A seleção ocorreu por conveniência, respeitando a disponibilidade dos voluntários e sendo ampliada pela técnica de bola de neve, conforme recomendam Valle e Ferreira (2025), permitindo alcançar participantes de diferentes setores profissionais e regiões do país.

Todos os procedimentos obedeceram aos princípios éticos da Resolução nº 466/2012, assegurando anonimato, sigilo e participação voluntária. Antes de iniciar o preenchimento, os respondentes tiveram acesso ao Termo de Consentimento Livre e Esclarecido, presente na primeira página do formulário, onde foram informados sobre os objetivos da pesquisa, riscos, benefícios e liberdade de desistência a qualquer momento, sempre com garantia de confidencialidade de suas informações.

A análise foi conduzida a partir de uma leitura inicial do material coletado, seguida da identificação de aspectos recorrentes nas respostas e da organização desses elementos em categorias temáticas, posteriormente interpretadas de forma crítica em diálogo com o referencial teórico. Os dados quantitativos foram tratados por meio de frequências e percentuais, permitindo estabelecer comparações entre percepções sobre saúde mental, isolamento social, produtividade, suporte organizacional e ergonomia. A combinação das duas abordagens analíticas favoreceu uma compreensão mais abrangente dos resultados e fortaleceu o rigor metodológico da pesquisa.

A escolha por combinar revisão bibliográfica e estudo empírico permitiu estabelecer diálogos entre literatura e realidade prática, fortalecendo a consistência dos achados. Dessa forma, esta metodologia foi planejada para oferecer uma visão ampla e crítica sobre os impactos do trabalho remoto na saúde ocupacional, contribuindo para reflexões acadêmicas e para a

formulação de estratégias organizacionais mais inclusivas, justas e sustentáveis.

4. RESULTADOS E DISCUSSÕES

A amostra final da pesquisa foi composta por 43 trabalhadoras que atuam em regime remoto ou híbrido em diferentes setores da economia brasileira. Os resultados apresentados a seguir buscam descrever o perfil das mulheres trabalhadoras participantes da pesquisa e discutir, à luz da literatura sobre teletrabalho e saúde ocupacional, como essa modalidade de trabalho impacta a produtividade, a saúde mental e as condições físicas das mulheres em regime remoto ou híbrido. A análise considera as especificidades do contexto feminino, reconhecendo que fatores psicossociais, organizacionais e ergonômicos influenciam de maneira particular a experiência laboral das trabalhadoras, especialmente no que se refere à conciliação entre trabalho profissional e responsabilidades domésticas.

Primeiramente será analisada a idade das entrevistadas, apresentada na Figura 1.

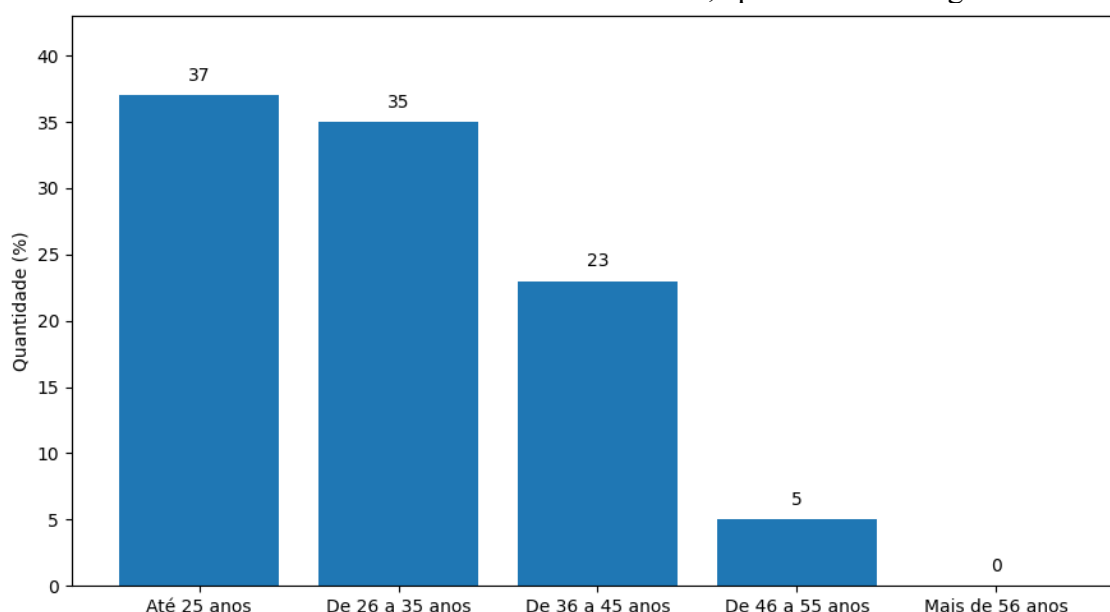


Figura 1: Distribuição etária das entrevistadas

Fonte: elaboração própria, com base nos resultados obtidos a partir das respostas do questionário aplicado.

Em relação ao perfil etário, apresentado na Figura 1, observa-se que a maioria das participantes é composta por jovens adultas: cerca de 72% possuem até 35 anos. Os demais se distribuem entre 36 e 45 anos e 46 e 55 anos. Esse predomínio de trabalhadoras jovens sugere uma amostra com maior familiaridade com tecnologias digitais e, potencialmente, maior flexibilidade para adaptação ao trabalho remoto, o que é consistente com estudos que apontam que gerações mais jovens tendem a se adaptar mais rapidamente a formatos flexíveis de trabalho. Ao mesmo tempo, a presença de participantes acima de 35 anos contribui para observar como diferentes fases de carreira vivenciam o teletrabalho e suas demandas.

Já o gráfico da Figura 2 retrata o estado civil das entrevistadas.

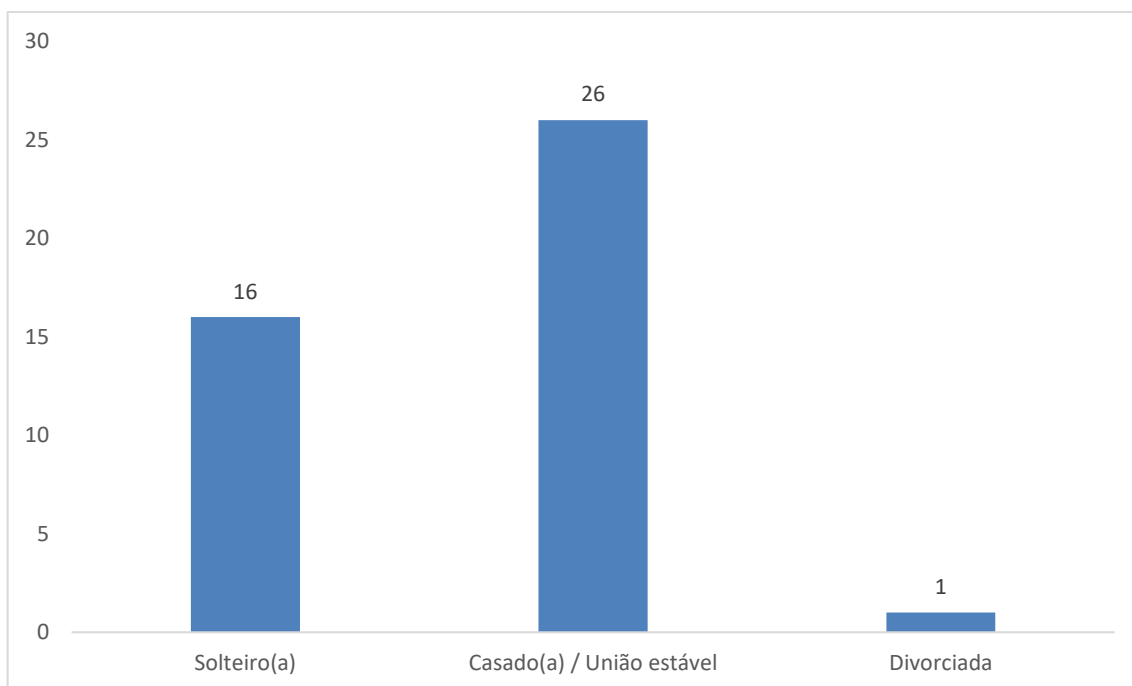


Figura 2: Estado Civil das Mulheres da Amostra

Fonte: elaboração própria, com base nos resultados obtidos a partir das respostas do questionário aplicado.

Quanto ao estado civil, apresentado na Figura 2, a maioria das participantes declarou ser casada ou viver em união estável, enquanto 37,2% são solteiras e 2,3% divorciadas. Esse dado sugere que boa parte da amostra convive com demandas familiares permanentes, o que pode impactar diretamente a rotina em trabalho remoto, sobretudo na gestão do tempo, no uso compartilhado de espaços da casa e na presença de crianças ou outros dependentes. A literatura sobre equilíbrio trabalho-família aponta que a presença de múltiplos papéis no ambiente doméstico tende a aumentar a necessidade de estratégias de organização e de suporte por parte das organizações.

No que tange à escolaridade, prevalecem mulheres profissionais com nível médio e superior: 39,5% possuem ensino superior completo, 30,2% médio completo, 23,3% superior incompleto, além de uma pequena parcela com pós-graduação e formação técnica.

Os valores brutos obtidos na amostra estão apresentados no gráfico da Figura 3. Esse perfil está alinhado às exigências de muitas ocupações que permitem o trabalho remoto, em especial aquelas que se apoiam em atividades de natureza intelectual, administrativa ou de serviços especializados. Estudos sobre teletrabalho indicam que níveis mais elevados de escolaridade tendem a se associar à maior autonomia, capacidade de autogestão e uso intensivo de tecnologias, aspectos que se refletem em vários relatos de maior produtividade no home office.

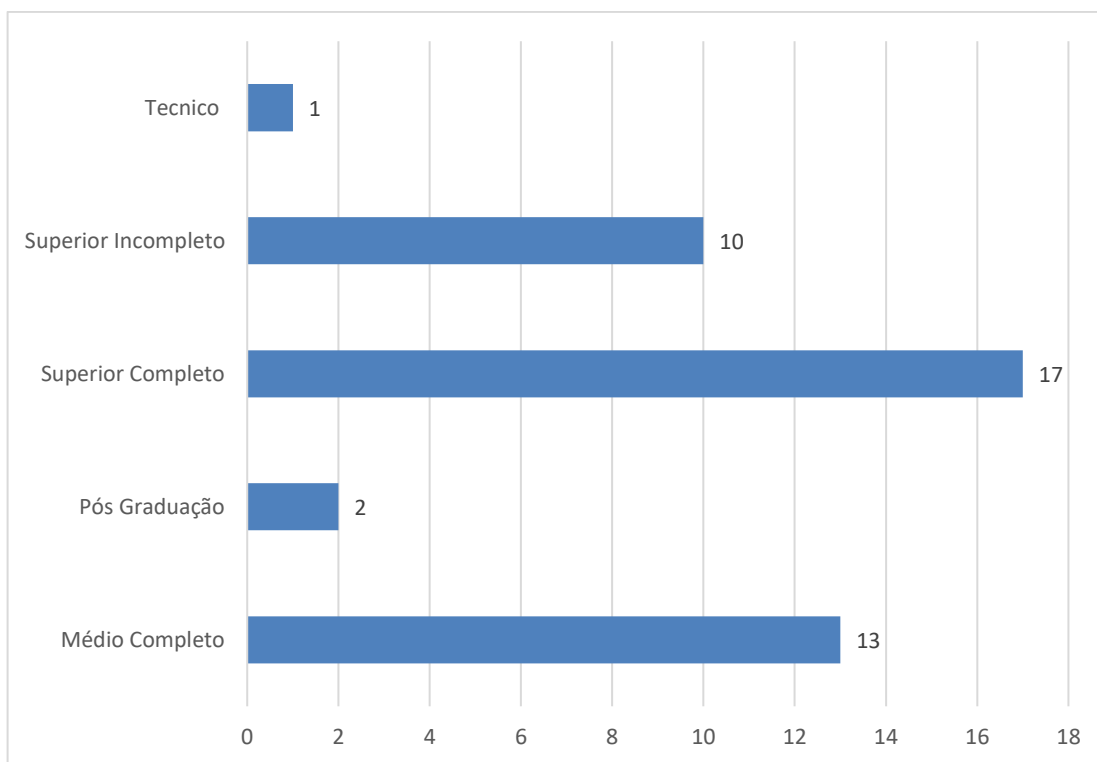


Figura 3: Escolaridade Observada nas Participantes da Amostra

Fonte: elaboração própria, com base nos resultados obtidos a partir das respostas do questionário aplicado.

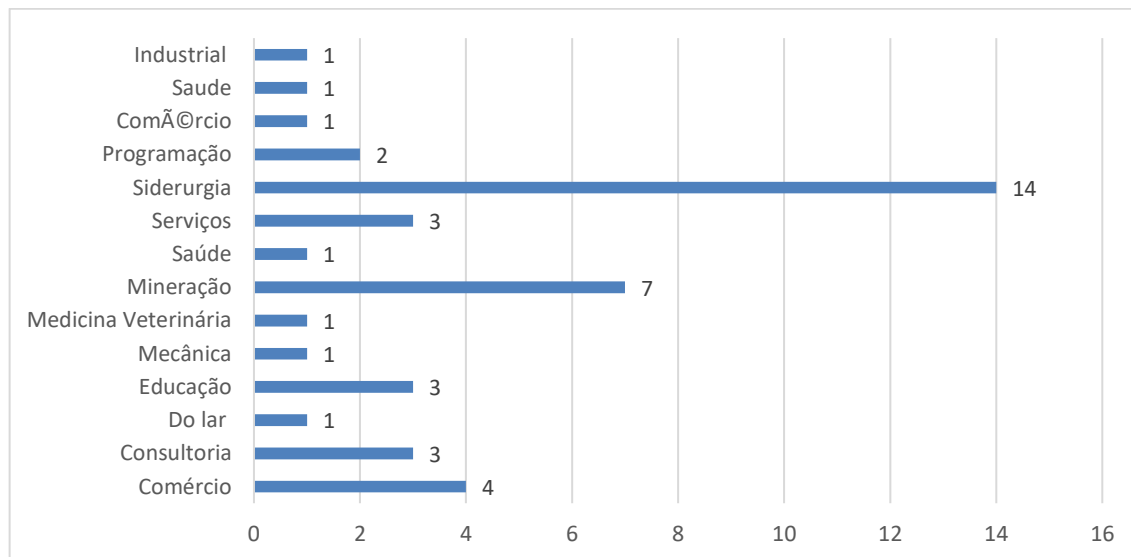


Figura 4: Área de Atuação das Entrevistadas

Fonte: elaboração própria, com base nos resultados obtidos a partir das respostas do questionário aplicado.

A área de atuação das participantes é bastante diversificada, com destaque para siderurgia e mineração, seguidas por comércio, educação, serviços e consultoria, além de áreas como programação, saúde, medicina veterinária, mecânica, atividades do lar e setor industrial.

Essa diversidade é relevante, pois reúne trabalhadoras de setores tipicamente mais presenciais, como indústria, e de setores mais inclinados ao trabalho intelectual ou remoto, como educação, consultoria e programação. A literatura aponta que o grau de flexibilidade para o teletrabalho varia entre setores e influencia tanto as condições objetivas de trabalho quanto as expectativas de desempenho e disponibilidade.

Em relação ao regime atual de trabalho, a maioria das participantes atua em modelo híbrido, enquanto cerca de 32,6% trabalham em regime 100% remoto. Apenas um respondente indicou outra resposta não convencional. Esse dado reflete a consolidação do modelo híbrido no cenário pós-pandemia, em que as organizações buscam equilibrar as vantagens do trabalho a distância com momentos de interação presencial. Estudos recentes indicam que o formato híbrido tende a ser percebido como um meio-termo desejável, pois combina flexibilidade com oportunidades de convivência, apoio da equipe e fortalecimento da cultura organizacional.

O tempo de experiência no trabalho remoto também revela um dado importante. Aproximadamente 58,1% dos respondentes atuam em teletrabalho há até um ano, enquanto 23,3% estão entre 1 e 2 anos e 14% têm mais de 2 anos de experiência nessa modalidade. Esse perfil indica que muitas trabalhadoras ainda estão em processo de adaptação relativamente recente, o que explica parte das dificuldades relatadas em organização do tempo, disciplina e ergonomia, mas também ajuda a entender por que o modelo ainda é visto como uma novidade em consolidação.

No que diz respeito à produtividade percebida, os resultados mostram uma tendência clara, a maioria das participantes afirma sentir-se mais produtiva no trabalho remoto ou híbrido, enquanto 27,9% não percebem diferença em relação ao presencial e apenas 11,6% se consideram menos produtivas. Esses achados convergem com estudos que destacam que a redução do tempo de deslocamento, a autonomia na gestão da rotina e a possibilidade de trabalhar em um ambiente mais confortável contribuem para a sensação de aumento de produtividade. Os relatos qualitativos reforçam essa interpretação, destacando como benefícios a flexibilidade de horários, a economia de tempo e custos com deslocamento e a maior proximidade com a família, elementos associados à melhoria da qualidade de vida.

Ao analisar os impactos na saúde mental, observa-se que 67,4% das respondentes consideram que o trabalho remoto ou híbrido impacta positivamente sua saúde mental, 23,3% não percebem diferença e uma parcela menor relata efeitos negativos, seja na forma de impacto negativo direto em cerca de 4,7% da amostra e cerca de 2,3% acham que o trabalho remoto causa mais ansiedade/estresse. Esses dados indicam que, para a maioria, o teletrabalho funciona como um fator de proteção, associado à redução do estresse com deslocamentos e à maior autonomia. No entanto, os resultados também evidenciam que o modelo não está isento de riscos, especialmente para uma minoria que relata aumento de ansiedade, sobrecarga e dificuldade em desconectar-se do trabalho.

Um ponto importante é a percepção sobre o isolamento social durante o home office. Para 39,5% das participantes, o isolamento afetou sua vida de forma muito intensa, 25,6% relatam que o impacto foi pouco significativo e 32,6% afirmam que o isolamento não afetou sua rotina. A literatura aponta que o isolamento prolongado e a redução do convívio presencial podem contribuir para sentimentos de solidão, desengajamento e até sintomas depressivos em algumas trabalhadoras. Os achados desta pesquisa confirmam que, embora o teletrabalho seja amplamente bem avaliado, o afastamento físico dos colegas e a redução do contato social permanecem como desafios psicossociais relevantes.

Quanto ao suporte oferecido pelas empresas, 62,8% das respondentes consideram que a organização oferece suporte adequado para o trabalho remoto, enquanto 30,2% avaliam que esse suporte é apenas parcial e 4,7% afirmam não ter suporte. Esses dados sugerem um esforço

das empresas em se adaptar à nova realidade, mas indicam também lacunas importantes, sobretudo quando analisados em conjunto com outras informações, como a comunicação e as condições ergonômicas.

A comunicação com colegas e gestores é percebida como eficiente apenas em parte da amostra: 67,4% afirmam que a comunicação é eficiente “às vezes”, 25,6% que é sempre eficiente, enquanto 2,3% a percebem raramente eficiente. Isso indica que, embora os canais de comunicação estejam disponíveis, a constância, clareza e qualidade das interações ainda oscilam. A literatura sobre teletrabalho enfatiza que a comunicação é um dos pilares da gestão remota, sendo fundamental para alinhamento de expectativas, redução de conflitos e manutenção do vínculo com a equipe. Os resultados apontam que há espaço para aprimoramento nesse aspecto.

No que se refere à preparação para o teletrabalho, 58,1% das participantes relatam ter recebido treinamentos ou orientações para atuar remotamente, enquanto 39,5% não receberam qualquer tipo de capacitação específica. A ausência de treinamento pode contribuir para dificuldades no uso adequado de ferramentas digitais, organização do trabalho e adoção de práticas saudáveis de ergonomia e pausas, o que se conecta diretamente a outros achados da pesquisa.

As condições físicas e ergonômicas do trabalho remoto constituem um dos pontos mais sensíveis identificados. Embora 41,9% das participantes afirmem possuir um ambiente físico adequado em casa, a maioria declara ter condições apenas parciais ou inadequadas. Em termos de saúde física, 60,5% relatam ter sentido dores ou desconfortos físicos “às vezes”, e 9,3% “frequentemente”, totalizando quase 70% da amostra com algum tipo de queixa musculoesquelética relacionada ao trabalho remoto. Apenas 25,6% nunca apresentaram tais desconfortos. Esses resultados dialogam com a literatura ergonômica, que alerta para o risco de improvisar o local de trabalho em espaços residenciais sem mobiliário e ajustes adequados, favorecendo o surgimento de dores lombares, cervicais e em membros superiores.

As respostas abertas sobre desafios e benefícios do home office complementam a análise quantitativa. Entre os desafios mais citados, estão a dificuldade em conciliar trabalho e tarefas domésticas, a manutenção da concentração, a falta de interação social com colegas e problemas de infraestrutura, como conexão de internet e equipamentos. Já entre os benefícios, destacam-se a flexibilidade de horários, a comodidade e conforto do lar, a economia de tempo e custos de deslocamento, a possibilidade de estar mais próximo da família e a percepção de maior qualidade de vida. Esses achados são coerentes com a literatura, que caracteriza o teletrabalho como um arranjo ambivalente: ao mesmo tempo em que amplia o bem-estar e a autonomia, pode gerar novos tipos de sobrecarga e exigir maior disciplina e autogestão.

De maneira geral, os resultados indicam que o trabalho remoto e híbrido é avaliado majoritariamente de forma positiva pelas participantes, sobretudo no que se refere à produtividade e à saúde mental. No entanto, a pesquisa também evidencia pontos de atenção importantes, como o impacto do isolamento social, a comunicação nem sempre eficiente, as limitações do ambiente físico doméstico e a elevada incidência de dores e desconfortos físicos. Esses elementos reforçam as discussões teóricas que apontam que o teletrabalho só se consolida como prática saudável e sustentável quando acompanhado de políticas organizacionais estruturadas, que incluam suporte ergonômico, acompanhamento da saúde ocupacional, capacitação para o trabalho remoto e estratégias de promoção do equilíbrio entre vida pessoal e profissional.

Assim, os resultados desta pesquisa contribuem para a compreensão dos impactos do trabalho remoto e híbrido sobre a saúde ocupacional, evidenciando que os benefícios frequentemente divulgados, como flexibilidade e ganho de tempo, só se convertem em bem-

estar duradouro quando combinados com condições materiais adequadas, apoio institucional e atenção aos riscos psicossociais envolvidos.

5. CONCLUSÃO

O presente estudo teve como propósito analisar a influência do trabalho remoto e híbrido na saúde ocupacional de mulheres trabalhadoras, considerando dimensões psicossociais, ergonômicas e organizacionais, bem como os desafios específicos enfrentados por mulheres que atuam nesse modelo. A partir da integração entre referencial teórico e dados empíricos coletados por meio de questionário on-line, foi possível identificar que o teletrabalho se configura como um fenômeno ambivalente, marcado simultaneamente por benefícios significativos e por desafios que exigem atenção contínua de indivíduos, gestores e instituições.

Os resultados demonstraram que a maior parte das participantes avalia positivamente o trabalho remoto, sobretudo no que se refere à produtividade, à autonomia na organização das rotinas e à melhora percebida na qualidade de vida. A redução do tempo de deslocamento, a flexibilidade de horários e a comodidade do ambiente doméstico foram destacados como elementos que contribuem para o bem-estar emocional e favorecem uma experiência laboral mais equilibrada. Esses achados dialogam com autores como Kelliher e Anderson (2020), que identificam ganhos de desempenho associados à autonomia, e com Eurofound (2021), que aponta o teletrabalho como uma estratégia potencialmente protetiva quando adequadamente estruturado.

No entanto, a pesquisa também evidenciou que o teletrabalho está longe de ser uma experiência homogênea ou isenta de riscos. Questões como isolamento social, comunicação organizacional insuficiente e ausência de treinamentos específicos foram recorrentes entre as participantes, indicando que a adaptação ao modelo remoto requer mais do que simplesmente disponibilizar ferramentas digitais. A análise ergonômica revelou-se especialmente crítica, já que grande parte das respondentes relatou desconfortos físicos e inadequação do ambiente doméstico, aspectos que podem gerar impactos cumulativos à saúde musculoesquelética. Tais resultados reforçam as conclusões de Oakman et al. (2020), que alertam para o aumento dos riscos físicos no teletrabalho improvisado, e de Tenório (2021), que destaca o impacto psicossocial decorrente da dificuldade de separação entre vida pessoal e profissional.

A perspectiva de gênero, incorporada ao referencial teórico, também se mostrou essencial para compreender nuances da experiência no teletrabalho. O predomínio feminino da amostra e as respostas qualitativas indicam que as mulheres seguem enfrentando sobrecarga doméstica e múltiplas jornadas, o que amplifica o risco de estresse, fadiga emocional e dificuldades de manter limites saudáveis entre vida pessoal e profissional. Assim, embora o teletrabalho seja amplamente percebido como vantajoso, sua implementação sem políticas de equidade tende a reproduzir e, por vezes, intensificar desigualdades estruturais. Essas observações corroboram estudos como os de Craig e Churchill (2021), que evidenciaram a intensificação da triple shift entre mulheres durante a pandemia.

Diante desses resultados, torna-se evidente que o trabalho remoto só se consolida como prática sustentável quando acompanhado de ações institucionais planejadas, que incluam suporte ergonômico, comunicação clara, capacitação tecnológica, programas de saúde mental e políticas de equidade de gênero. Além disso, é fundamental que as organizações adotem estratégias que promovam o equilíbrio entre demandas domésticas e profissionais, reconhecendo as particularidades de cada grupo de trabalhadoras.

Ao retomar o objetivo central da pesquisa, conclui-se que ele foi plenamente alcançado, uma vez que se investigaram, de forma integrada, os efeitos psicossociais, ergonômicos e

organizacionais do trabalho remoto, incluindo especificidades de gênero que influenciam diretamente a experiência laboral.

Como limitação do estudo, destaca-se o uso de dados obtidos exclusivamente por meio de questionário on-line, o que restringe a profundidade da análise das vivências individuais das participantes. Embora o instrumento tenha permitido identificar tendências relevantes sobre os impactos psicossociais, ergonômicos e organizacionais do trabalho remoto, o método não possibilita explorar de forma aprofundada percepções subjetivas, emoções e estratégias individuais de enfrentamento, que poderiam ser melhor compreendidas por meio de entrevistas ou grupos focais. Além disso, a pesquisa baseia-se em autorrelato, o que pode envolver vieses de percepção e interpretação das próprias participantes acerca de sua saúde ocupacional.

Como caminhos para pesquisas futuras, recomenda-se a realização de estudos que incorporem métodos qualitativos, como entrevistas em profundidade e grupos focais, a fim de ampliar a compreensão das vivências subjetivas, emocionais e organizacionais das mulheres em trabalho remoto e híbrido. A adoção de abordagens metodológicas complementares poderá contribuir para uma análise mais aprofundada dos significados atribuídos ao teletrabalho, das estratégias individuais de enfrentamento e das percepções relacionadas à saúde ocupacional. Ademais, futuras investigações podem explorar, de forma mais detalhada, a efetividade de políticas organizacionais específicas, iniciativas de ergonomia domiciliar, programas de promoção da saúde mental e mecanismos voltados à mitigação das desigualdades de gênero no contexto do teletrabalho.

Assim, conclui-se que o trabalho remoto e híbrido pode, de fato, promover bem-estar e melhoria da qualidade de vida para as mulheres trabalhadoras; entretanto, tais benefícios tendem a se tornar duradouros apenas quando integrados a ambientes organizacionais que reconheçam as especificidades de gênero e valorizem a saúde ocupacional, a inclusão e a dignidade humana. Espera-se que os resultados deste estudo possam subsidiar gestores, pesquisadoras e instituições na elaboração de práticas organizacionais mais sensíveis, humanas e eficazes, contribuindo para a construção de modelos de trabalho mais saudáveis, inclusivos e sustentáveis na contemporaneidade.

REFERENCIAS

ASSOCIAÇÃO BRASILEIRA DE ERGONOMIA (ABERGO). **Diretrizes ergonômicas para o teletrabalho**: recomendações para trabalhadoras e empregadores. [S. l.]: ABERGO, 2021.

AMERICAN PSYCHOLOGICAL ASSOCIATION (APA). **Work and Well-Being Survey: Stress in America**. Washington, DC: APA, 2023.

ARAÚJO, R. C. de. Ergonomia e gênero no teletrabalho: desafios emergentes no contexto pós-pandemia. **Revista Brasileira de Saúde Ocupacional**, v. 47, n. 13, p. 1-12, 2022.

BAERT, S. *et al.* The COVID-19 Crisis and Telework: A Research Synthesis. **International Journal of Environmental Research and Public Health**, v. 19, n. 13, p. 1-23, 2022.

BOGDAN, R.; BIKLEN, S. **Investigação qualitativa em educação**. Porto: Porto Editora, 1994.

BUDIG, M.; HODGES, M. Differences in Motherhood Penalty Across Occupations. **Social Forces**, v. 88, n. 2, p. 717–739, 2010.

CASTELLS, M. **A sociedade em rede**. 21. ed. Rio de Janeiro: Paz e Terra, 2020.

CHUNG, H.; VAN DER LIPPE, T. Flexible Working, Work–Life Balance, and Gender Equality. **Social Indicators Research**, v. 151, p. 365–381, 2020.

COUTINHO, A.; SANTOS, R. Saúde ocupacional e teletrabalho: impactos psicossociais no pós-pandemia. **Revista Gestão & Sociedade**, v. 18, n. 2, p. 45–62, 2024.

CRAIG, L.; CHURCHILL, B. Dual-earner parents working from home during the COVID-19 pandemic. **Gender, Work & Organization**, v. 28, p. 66–79, 2021.

CRUZ, D. A. *et al.* Institucionalização e isolamento social: reflexões acerca da saúde mental de crianças e adolescentes. **Saúde Mental**, [S. l.], 2021.

DEJOURS, C. **A loucura do trabalho**: estudo de psicopatologia do trabalho. 5. ed. São Paulo: Cortez, 1992.

DUTRA, J. S. Transformações no mundo do trabalho e os desafios da gestão contemporânea. **Revista Brasileira de Administração Contemporânea**, v. 26, n. 1, p. 123–138, 2022.

EUROFOUND; INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION. **Working anytime, anywhere**: the effects on the world of work. Luxembourg/Geneva: Publications Office of the European Union/ILO, 2020.

FILARDI, F.; CASTRO, R. M. P.; ZANINI, M. T. F. Vantagens e desvantagens do teletrabalho na administração pública: análise das experiências do Serpro e da Receita Federal. **Cadernos EBAPE.BR**, Rio de Janeiro, v. 18, n. 1, p. 28-46, 2020.

GAUDENZI, P. Cenários Brasileiros da Saúde Mental em tempos de Covid-19: uma reflexão. **Interface: Comunicação, Saúde, Educação**, São Paulo, v. 25, supl. 1, 2021.

GIL, A. C. **Métodos e técnicas de pesquisa social**. 7. ed. São Paulo: Atlas, 2017.

GOULART, J. C.; MENDES, L. F.; VIEIRA, A. R. Políticas organizacionais no home office: impactos na saúde e produtividade. **Revista de Gestão e Desenvolvimento**, v. 18, n. 3, p. 102–117, 2023.

INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION (ILO). **Teleworking during the COVID-19 pandemic and beyond**: a practical guide. Geneva: ILO, 2020.

KELLIHER, C.; ANDERSON, D. Remote working and the work–life interface: a review of the literature. **International Journal of Management Reviews**, v. 12, n. 4, p. 355–384, 2020.

LAKATOS, E. M.; MARCONI, M. A. **Fundamentos de metodologia científica**. 6. ed. São

Paulo: Atlas, 2003.

LEMOS, A. L. C.; BARBOSA, A. O.; MOZATO, P. P. Mulheres em home office durante a pandemia da covid-19 e as configurações do conflito trabalho-família. **Revista de Administração de Empresas**, v. 60, n. 6, p. 388-399, 2020.

LOPES, D. A.; PRATES, A. M. M. C. Feminização da pobreza: relações de gênero, racismo e trabalho. *In: Mulheres em situações de vulnerabilidades*. [S. l.: s. n.], 2021. p. 72.

MASLACH, C.; SCHAUFELI, W. B.; LEITER, M. P. Job burnout. **Annual Review of Psychology**, v. 52, n. 1, p. 397–422, 2001.

MINAYO, M. C. S. **O desafio do conhecimento**: pesquisa qualitativa em saúde. 14. ed. São Paulo: Hucitec, 2012.

OAKMAN, J. *et al.* Sitting behind the screen: physical health risks of prolonged desk-based telework. **International Journal of Environmental Research and Public Health**, v. 17, n. 23, e8870, 2020.

OLIVEIRA, A. C.; SILVA, M. P.; LIMA, T. R. Home office na pandemia: riscos psicossociais e reorganização do trabalho. **Revista Psicologia e Saúde**, v. 13, n. 2, p. 45–59, 2021.

PORTUGAL. Ministério do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social. **Teletrabalho**: guia de boas práticas ergonômicas. Lisboa: MTSSS, 2023.

QUEIROGA, F. **Orientações para o home office durante a pandemia da COVID-19**. Porto Alegre: Artmed Editora, 2020. v. 1.

RAFALSKI, J. C.; ANDRADE, A. L. Home-office: aspectos exploratórios do trabalho a partir de casa. **Temas em Psicologia**, Ribeirão Preto, v. 23, n. 2, p. 431-441, jun. 2015.

SCHLINDWEIN, L. M.; PINTO, A. D. O futuro do trabalho remoto: entre a autonomia e os limites do controle. **Revista Gestão e Desenvolvimento**, v. 20, n. 2, p. 87–103, 2023.

SHOCKLEY, K. M. *et al.* Remote work after the pandemic: the good, the bad and the unknown. **Academy of Management Discoveries**, v. 7, n. 3, p. 341–356, 2021.

SILVA, D. F.; ARAÚJO, M. L. Gênero, trabalho remoto e desigualdade: os desafios enfrentados por mulheres durante a pandemia. **Cadernos de Gênero e Diversidade**, v. 8, n. 1, p. 45–60, 2022.

SILVA, I. C. M.; SILVA, M. H.; SANTOS, M. L. Condições de trabalho em casa durante a pandemia: uma análise do discurso do sujeito coletivo ds mulheres trabalhadoras do setor de agências de turismo. **Revista Brasileira de Pesquisa em Turismo**, São Paulo, v. 15, n. 1, 2021.

TENÓRIO, A. B. Home office e saúde mental: uma revisão da literatura científica. **Psicologia e Trabalho**, v. 40, p. 152–168, 2021.

VALLE, R.; FERREIRA, P. **Métodos qualitativos aplicados ao estudo do trabalho remoto**. Brasília: ANPAD, 2025.

VAZ, M. C. Q. **Análise dos fatores de riscos ocupacionais do trabalho de enfermagem sob a ótica dos enfermeiros**. [S. l.: s. n.], 2024.

WANG, B. *et al.* How does remote work affect employees? An empirical analysis of teleworking's impact on stress and performance. **Computers in Human Behavior**, v. 119, e106716, 2021.

WILLIAMS, J.; MULTHAUP, M.; MIHAYLO, A. **The Visibility Gap: Gender, Leadership, and Remote Work**. Boston: Harvard Business Review, 2022.

WORLD HEALTH ORGANIZATION (WHO). **Healthy at home: teleworking safely – occupational health considerations**. Geneva: WHO, 2021