



Uma reflexão crítica sobre a saúde do trabalhador no contexto do teletrabalho

A critical reflection on worker health in the setting of teleworking

Una reflexión crítica sobre la salud del trabajador en contextos de teletrabajo

2025 • 17, esp • pp. 01-12

Daniela dos Santos Américo

Universidade Federal do Pará

E-mail: danielaamerico@gmail.com

Orcid: <https://orcid.org/0000-0001-7864-0591>

Janaina Moreira Pedroso

Centro de Ensino Superior do Pará

E-mail: janainapedrosopsi@gmail.com

Orcid: <https://orcid.org/0000-0001-8929-0857>

Fabio Alexis Rincón Uribe

Universidade Federal do Pará

E-mail: faru1095@gmail.com

Orcid: <https://orcid.org/0000-0001-9764-2429>



Recebido em: 07/06/2025 - Aceito em: 18/08/2025. Este artigo da Revista NUFEN: Phenomenology and Interdisciplinarity é habilitado sob uma Licença Creative Commons Atribuição-Não Comercial 3.0 Não Adaptada.

Endereço para correspondência: Daniela dos Santos Américo • E-mail: danielaamerico@gmail.com

Resumo

Nas estruturas organizacionais modernas, o teletrabalho é considerado uma modalidade flexível, amplamente difundida e institucionalizada. Embora ofereça vantagens importantes, como maior flexibilidade e autonomia, os funcionários também enfrenta desafios para estruturar o trabalho remoto como um modelo que favoreça a manutenção da saúde. Assim, o objetivo foi refletir sobre como a organização e execução do teletrabalho interagem com três importantes comportamentos relacionados com a saúde: atividade física, dieta e sono. Adotou-se uma abordagem de estudo de reflexão-crítica. De acordo com os resultados, o trabalho remoto expõe os trabalhadores a riscos como ambientes ergonomicamente não adequados, alteração nas rotinas diárias e ambiguidades sobre a interação entre vida pessoal e profissional. Conclui-se que os teletrabalhadores vêm experimentando prejuízo a sua saúde, o que se reflete na manifestação de distúrbios do sono, mudanças nos comportamentos alimentares e redução da atividade física.

Palavras-chaves: Teletrabalho; Saúde; Dieta; Sono; Atividade física.

Abstract

Teleworking is considered a flexible, widespread, and institutionalized modality in modern organizational structures. Although it offers important advantages, such as greater flexibility and autonomy, employees also face challenges in structuring remote work as a model that promotes health maintenance. Thus, the objective was to reflect on how the organization and execution of telework interact with three important health-related behaviors: physical activity, diet, and sleep. A critical reflection study approach was adopted. According to the results, remote work exposes workers to risks such as ergonomically unsuitable environments, changes in daily routines, and ambiguities about the interaction between personal and professional life. It is concluded that teleworkers have been experiencing damage to their health, which is reflected in the manifestation of sleep disorders, changes in eating behaviors, and reduced physical activity.

Keywords: Teleworking; Health; Diet; Sleep; Physical activity.

Resumen

En las estructuras organizacionales modernas, el teletrabajo se considera una modalidad flexible, ampliamente difundida e institucionalizada. Aunque ofrece ventajas importantes, como una mayor flexibilidad y autonomía, los empleados también se enfrentan a retos para estructurar el trabajo a distancia como un modelo que favorezca el mantenimiento de la salud. Por lo tanto, el objetivo fue reflexionar sobre cómo la organización y la ejecución del teletrabajo interactúan con tres comportamientos relacionados con la salud: la actividad física, la dieta y el sueño. Se adoptó un enfoque de estudio de reflexión crítica. Según los resultados, el trabajo remoto expone a los trabajadores a riesgos como entornos ergonómicamente inadecuados, cambios en las rutinas diarias y ambigüedades sobre la interacción entre la vida personal y profesional. Se concluye que los teletrabajadores están experimentando daños en su salud, lo que se refleja en la manifestación de trastornos del sueño, cambios en los comportamientos alimentarios y reducción de la actividad física.

Palabras clave: Teletrabajo; Salud; Dieta; Sueño; Actividad física.

Introdução

O teletrabalho ou o trabalho remoto é uma prática de trabalho que consiste na substituição (parcial ou integral) das horas de trabalho típicas para trabalhar longe de um local central, usando a tecnologia para interagir com outras pessoas e cumprir uma série de tarefas (Allen et al., 2015). Embora, por definição, tenha se associado com o trabalho em casa, o teletrabalho pode envolver a atuação fora das instalações do empregador, em qualquer lugar (por exemplo, escritório, casa, cafés ou locais públicos), com apoio de diferentes ferramentas tecnológicas (por exemplo, *smartphones*, tablets ou computadores de mesa) e com uma infraestrutura de conectividades (Belzunegui-Eraso & Erro-Garcés, 2020). Esta flexibilidade redefiniu os paradigmas tradicionais do trabalho, o que implica novas abordagens nas dinâmicas organizacionais, a gestão do pessoal e a interação sociedade-organização.

A adoção do teletrabalho esta intrinsecamente vinculada ao desenvolvimento e expansão das tecnologias da informação e comunicação (TICs) e suas origens remontam à década de 1970. Seu surgimento deu-se no distrito financeiro de Los Angeles, quando se começou a explorar como o uso de telecomunicações e tecnologias informáticas em lugares dispersos pela cidade, próximos das casas dos trabalhadores, com o objetivo de reduzir a necessidade de deslocamentos de longa distância (Nilles et al., 1976). Na década de 1980 o teletrabalho continuou crescendo entre os trabalhadores e a indústria das telecomunicações. Nesta época, os trabalhadores viam esta modalidade como uma forma de substituir o deslocamento ao local de trabalho, o que poderia reduzir o estresse e aumentar o tempo livre. Já os empregadores o percebiam como uma oportunidade de reduzir custos e como benefícios adicionais aos empregados (Nilles, 1988; Toffler, 1980). Por tanto, durante estas décadas o teletrabalho passou a ser percebidos como a modalidade de trabalho do futuro.

No entanto, após os anos 1980, seu avanço foi lento e não teve o progresso esperado, restringindo-se apenas como uma prática ocasional em setores específicos. Foi assim que com a chegada da Covid-19, em 2020, adotou-se o teletrabalho como uma estratégia emergencial para a continuidade das atividades econômicas de todos os setores, desde serviços financeiros até educação e indústrias agrícolas (Becerra-Astudillo et al., 2022). Neste contexto, dadas as diversas ameaças para a saúde da comunidade, o teletrabalho transformou-se em um requerimento de saúde e segurança e deixou de ser uma alternativa de trabalho temporal disponível para alguns trabalhadores (Belzunegui-Eraso & Erro-Garcés, 2020). Esta mudança de paradigma fez que as organizações, indústrias e empresas tivessem que reavaliar urgentemente suas políticas laborais e incorporar o teletrabalho como um componente essencial dentro de seus protocolos de segurança durante a crises sanitária.

Embora no contexto pandêmico o teletrabalho tenha sido consolidado imperativamente como uma estratégia de proteção contra os riscos de contágio nos locais tradicionais de trabalho, sua adoção demonstrou grandes desafios (Al-Habaibeh et al., 2021). Inicialmente, o teletrabalho induzido pela pandemia se caracterizou principalmente por ser não discricionário, ou seja, foi uma imposição dos governos do mundo (Galanti et al., 2021). Isto impediu que os trabalhadores tivessem a oportunidade de organizar seus horários de teletrabalho ou escolher os lugares onde podiam trabalhar, pois foram obrigados a trabalhar exclusivamente em casa. Por outro lado, a aplicação do teletrabalho na pandemia foi repentina, sem preparação adequada e sem tempo para equipar os trabalhadores com as ferramentas tecnológicas necessárias para cumprir suas tarefas (Carrillo et al., 2021). Como resultado os trabalhadores se viram obrigados a ajustar rapidamente sua casa como um espaço para o trabalho e, durante o processo, tiveram que superar vários desafios estruturais (por exemplo, local de trabalho, ergonomia, iluminação, acesso à

internet) (Greer et al., 2023). Além disso, a comunicação entre a organização e o trabalhador implicou o uso extensivo de tecnológicas que envolviam teleconferências, com as quais muitos funcionários não tinham a suficiente experiência (Maillot et al., 2022).

Embora a implementação do trabalho remoto tenha significado grandes desafios, muitos profissionais de diferentes áreas como saúde, educação e setor empresarial, conseguiram se adaptar satisfatoriamente a essas mudanças (Sakar et al., 2022). De acordo com alguns estudos, os profissionais conseguiram desenvolver a suficiente experiência e o conhecimento para o uso de tecnologias e ferramentas digitais, assim como adaptar seu lar em um lugar de trabalho e aprender a lidar com a vida familiar e pessoal (Al-Habaibeh et al., 2021; Brandão & Ramos, 2023). Assim, o teletrabalho passou de uma prática desconhecida a uma modalidade de trabalho equivalente aos modelos presenciais.

Diante este cenário, na era pós-pandêmica, muitas empresas repensaram a possibilidade de usar o teletrabalho como uma prática permanente ou parcial. Embora o teletrabalho tenha sido aplicado como medida temporário e emergencial, os resultados observados durante o decorrer da pandemia demonstraram efeitos positivos que levaram as organizações a reconsiderarem o teletrabalho como a modalidade de trabalho do futuro (Jones et al., 2023). De acordo com algumas pesquisas, a experiência do trabalho remoto revelou benefícios inesperados como aumento da autonomia profissional, maior desempenho e eficiência nas tarefas, mais flexibilidade e maior capacidade de equilibrar a vida profissional e privada (Saragih, 2021; Simeli et al., 2023; Vayre et al., 2022). Assim, como resultado, as organizações constataram um impacto transformador do teletrabalho que aumentou a sensação do domínio temporal e a otimização dos métodos de execução de tarefas dos seus trabalhadores, o que, como consequência, melhorou o desempenho e produtividade do pessoal (Morikawa, 2022).

Contudo, a experiência do teletrabalho e seus benefícios percebidos durante a pandemia criaram oportunidades para que os trabalhadores pudessem trabalhar de casa e, ao mesmo tempo, influenciou em suas preferências sobre como e onde fazer suas tarefas. Alguns estudos sobre as experiências de trabalhadores remotos durante a pandemia descobriram que a maior flexibilidade proporcionada por esse modelo aumentou sua satisfação profissional e, como consequência, intensificou a sua disposição para continuar trabalhando de forma remota (Urien, 2023; Yamashita et al., 2022). Para muitos, esta tendência foi impulsionada pelo desejo de manter o estilo de vida possibilitado pelo trabalho remoto: a redução de deslocamento, o que permitiu economizar tempo; melhor capacidade para administrar as tarefas de casa e cuidado dos filhos; e uma integração mais equilibrada entre as obrigações do trabalho e atividades pessoais (Waldrep et al., 2024). Esta mudança terminou gerando uma certa resistência a voltar ao trabalho presencial e uma preferência por manter o trabalho remoto.

No entanto, mesmo que os arranjos de trabalho remoto ofereçam oportunidades de aumentar a produtividade e a autonomia, alguns estudos observacionais identificaram situações preocupantes cujas consequências poderiam colocar em risco sua saúde e o bem-estar. Inicialmente, a adoção repentina do trabalho remoto forçou a muitos trabalhadores a adotar sua casa para realizar suas tarefas a distância. No entanto, a maioria deles contavam apenas com um computador e utilizavam cadeiras inadequadas e não ajustáveis, mesas de trabalho com pouco espaço para apoiar os braços e os pés e iluminação e temperatura inadequadas (Snodgrass et al., 2022). De acordo com algumas evidências, locais de trabalho remoto com estruturas físicas inadequadas ou insuficientes tornaram-se um risco importante para problemas musculoesqueléticos e ergonômicos (por exemplo, dores no pescoço e coluna, dores nos punhos e mãos) (Moretti et al., 2020). Além disso, algumas pesquisas também sugerem que o teletrabalho exacerbou os distúrbios musculoesqueléticos que alguns trabalhadores já apresentavam antes de migrar do presencial ao remoto (Gerding et al., 2021).

Embora o teletrabalho seja uma modalidade que de alguma forma continuará no futuro, seja totalmente remoto ou híbrido, é importante entender como o teletrabalho se associa com a saúde e o bem-estar dos trabalhadores. Assim, este artigo tem o objetivo de refletir sobre como a organização e execução do teletrabalho interagem com a saúde dos trabalhadores. Desta forma, esta reflexão crítica estruturasse em duas partes: 1. Examina-se a relação entre o teletrabalho e três comportamentos saúde: a dieta, a atividade física e o sono; 2. Discute-se alguns fatores de risco associados ao teletrabalho que podem influenciar nos comportamentos de saúde.

Método

Este artigo foi planejado a partir de um estudo de reflexão crítica, tomando como base o conceito de reflexão e a proposta de Smyth (1992), que sugere a sistematização dos processos reflexivos por meio de três ações: a descrição, a informação e o confronto que desencadeia uma quarta, a reconstrução. Este método consiste em um processo analítico onde se examina as estruturas vigentes de pensamento e se propõem novas perspectivas para compreender o tema em questão (Morley, 2008). Assim, neste estudo busca-se fomentar a discussão sobre evidências que sustentam os benefícios do teletrabalho (Saragih, 2021; Simeli et al., 2023; Vayre et al., 2022) e aquelas que demonstram efeitos negativos sobre a saúde dos trabalhadores (Afonso et al., 2022; Coffey et al., 2025).

Resultados

O paradoxo entre o teletrabalho e a saúde

O trabalho é considerado um elemento constitutivo da humanidade, onde os trabalhadores podem satisfazer suas necessidades e expectativas pessoais e se desenvolver como precursores importantes para a sociedade (Rosso et al., 2010). Nesta dinâmica, o trabalhador obtém uma série de benefícios materiais, pessoais e sociais que podem transformar positivamente sua saúde e seu bem-estar (Burgard et al., 2013). No entanto, quando é realizado em condições inadequadas, o trabalho também pode expor os trabalhadores a problemas psicossociais, estressores, adoecimentos físicos e distúrbios mentais (McLellan, 2017). Embora as doenças ou um resultado de saúde específico não sejam causadas exclusivamente pelo local do trabalho, as condições físicas e estruturais na qual se realiza o trabalho podem contribuir para o desenvolvimento ou agravamento de um problema de saúde (Walker-Bone & Hollick, 2021). Neste sentido, trabalho-saúde-doença constituem uma abordagem importante para compreender como o trabalho pode proteger ou colocar em risco a saúde dos trabalhadores.

Atualmente, o teletrabalho é considerado como uma forma moderna em que os trabalhadores podem desempenhar e cumprir suas tarefas. Embora suas origens apareçam na década de 1970, sua consolidação aconteceu durante a pandemia da Covid-19 e, em consequência, revolucionou o mundo do trabalho. No entanto, no decorrer desta emergência sanitária sua aplicação revelou alguns efeitos ambíguos: se, por um lado, proporcionou maior flexibilidade e autonomia no trabalho, por outro, intensificou a sensação de sobrecarga e estresse, com jornadas mais extensas, perda da interação presencial, dependência excessiva de ferramentas digitais e problemas para equilibrar as vidas profissional e privada (Garavand et al., 2022; Perelman et al., 2024). Neste sentido, é possível que esta nova forma de trabalhar possa afetar em alguma medida a saúde dos trabalhadores.

Atividade física

A atividade física (AF) é considerada como qualquer movimento produzido pela estrutura musculoesquelética que implica um gasto energético associado a uma melhor capacidade funcional do organismo (por exemplo, cardiovascular e respiratória) (Powell et al., 2011). De forma regular, a AF pode se incluir nos tempos de lazer e ser uma parte essencial da rotina das pessoas. No entanto, para a população trabalhadora tem representado um desafio, pois devido a carga ocupacional, para muitos trabalhadores é difícil encontrar um tempo adequado para realizar atividades físicas. Em vista disto, o trabalho remoto representa uma modalidade que oferece mais flexibilidade e autonomia e permite que os trabalhadores possam incorporar outras atividades na sua rotina diária. Mas até que ponto a AF pode ser incorporada de forma efetiva no trabalho remoto?

De acordo com algumas evidências, no trabalho remoto, em comparação com o trabalho presencial, existe uma tendência decrescente de realizar atividade física (Fukushima et al., 2021; Widar et al., 2021). Embora o teletrabalho ofereça uma certa flexibilidade que facilita economizar tempo, para muitas pessoas o trabalho remoto os obriga a permanecer sentados por muitas horas, o que pode ser uma barreira para ser fisicamente ativos (Scaranni et al., 2023). Além disso, a eliminação do deslocamento diário pode reduzir o gasto energético pois o tempo economizado nem sempre é usado para atividades que precisem mobilidade (por exemplo, mais horas de sono) (Lunde et al., 2022). Neste sentido, o trabalho remoto deve ser pensado desde suas oportunidades, mas também considerando os riscos e desafios que pode trazer aos trabalhadores.

Como resultado, o teletrabalho pode estar associado a um estilo de vida mais sedentário, ou seja, qualquer comportamento de vigília com baixo gasto energético na posição sentada, reclinada ou deitada (Poslpoel et al., 2025). Neste sentido, existem vários riscos para a saúde dos trabalhadores: 1. sedentarismo, redução da atividade física por menos deslocamentos e pausas espontâneas; 2. Posturas ergonomicamente inadequadas, trabalhar em móveis não adequados (por exemplo, sofás, camas ou cadeiras não ajustáveis) pode causar dores nas costas, ombros e pescoço; 3. Tensão nas articulações e músculos causados por movimentos repetitivos (por exemplo, digitação e o uso do mouse) e falta de pausas espontâneas para alongar as articulações; 4. Baixo gasto energético, a diminuição de movimentos para se deslocar (por exemplo, subir escadas o caminhar até o transporte) pode contribuir para ganho de peso e problemas metabólicos (por exemplo, obesidade abdominal, alterações nos níveis de glicose) (Coffey et al., 2025; Loef et al., 2022; Park & Hwang, 2024).

Dieta

Em geral, a dieta é definida como combinações de alimentos e bebidas consumidos pelos indivíduos. No entanto, a dieta que é considerada saudável é aquela que atende as necessidades energéticas e fisiológicas, por meio do consumo de os micronutrientes (carboidratos, proteínas e gorduras) em proporções adequadas sem ingestão excessiva (Cena & Calder, 2020). No ambiente de trabalho, a promoção de uma deita saudável é uns fatores mais importantes, pois os trabalhadores passam longas horas no local de trabalho e fazem uma ou duas refeições dentro deste ambiente (Tanaka et al., 2019). Por tanto, as características do ambiente e as condições do trabalho pode influenciar nos comportamentos alimentares dos trabalhadores e afetar suas saúdes gerais e seu desempenho nas tarefas.

De acordo com as evidências, embora a flexibilidade e autonomia do teletrabalho possa facilitar a reestruturação da rotina diária, também pode facilitar a incorporação de hábitos que podem afetar os comportamentos alimentares (Restrepo & Zeballos, 2020). Por exemplo, os trabalhadores remotos podem

desenvolver hábitos alimentares pouco saudáveis como pular o café de amanhã, menor frequência de refeições e aumento do consumo de alimentos de preparação rápida (Kubo et al., 2021). Além disso, a redução do tempo de deslocamento e menor frequência de saídas devido ao teletrabalho implica também no menor consumo de calorias, falta de variedade na ingestão dos alimentos e consumo de alimentos de preparação instantâneas (por exemplo, alimentos ultraprocessados) (Hamouche et al., 2025).

Desta forma, no contexto do teletrabalho, existem vários riscos que podem afetar a dieta dos trabalhadores: 1. Desorganização dos horários das refeições, a falta de rotina e de horários bem definidos pode causar pulos das refeições ou consumo repetido de lanches; 2. Maior consumo de alimentos ultraprocessados, caracterizado pelo aumento na ingestão de comidas de preparação rápida com açúcares, gorduras e aditivos; 3. Falta de nutrientes essenciais, provocada por dietas com pouca ou nula qualidade nutritiva (por exemplo, só café e pães); 4. Hidratação inadequada, a imersão no trabalho pode levar a um baixo consumo de água; 5. Excesso de café e estimulantes, uso e consumo de bebidas energéticas para compensar o esgotamento e o cansaço (Białek-Dratwa et al., 2022; Forte et al., 2021).

Sono

O sono é um estado ativo de inconsciência onde o corpo se encontra em repouso para conservação e recuperação da energia (Brinkman et al., 2023). Uma boa qualidade do sono é definida pelo grau de satisfação de alguém com a experiência que inclui aspecto como o início, manutenção, quantidade do sono e o revigoramento ao acordar (Nelson et al., 2022). Sendo o sono um componente inerente à saúde humana, no contexto de trabalho é considerado um indicador essencial do funcionamento diário dos trabalhadores, que influencia no desempenho nas tarefas, na capacidade de responder ante as demandas e na interação com os indutores do estresse (Pilcher & Morris, 2020). Neste sentido, locais inadequados de trabalho podem incidir na presença de distúrbios do sono relacionada como, por exemplo, privações do sono, sonolência diurna excessiva e perturbações no ritmo circadiano (Gusman et al., 2023). Em função disto, de que forma as condições do teletrabalho pode afetar o sono?

Da forma geral, as evidências têm destacado que o trabalho remoto leva a mudanças nas rotinas do sono dos trabalhadores. A utilização constante de telas, como computadores, tablets e smartphones, antes de dormir à noite em horários considerados “fora do trabalho”, levou muitos teletrabalhadores a desenvolver distúrbios do sono. (Massar et al., 2023). Além disso, o trabalho remoto pode aumentar as horas de trabalho, o que leva que os trabalhadores usem seu tempo de lazer para continuar trabalhando, estendendo sua jornada além da meia noite (Janc et al., 2024). Da mesma forma, devido a supressão do descolamento no trabalho remoto, muitos teletrabalhadores passaram a usar este tempo para dormir até mais tarde (Yoshida et al., 2024). Estas situações comprometem a qualidade de sono, pois além de alterar o ciclo circadiano normal também induz períodos de sono mais prolongados, o que pode reduzir ou mesmo anular os benefícios da reparação por meio de um período de sono adequado (Prince et al., 2024).

Embora o teletrabalho não seja o causante direto dos problemas do sono, a flexibilidade associada a falta de disciplina na gestão da jornada, pode predispor os trabalhadores a padrões de sono inconsistentes, alternando entre insônia ou hipersonia. Assim, destacam-se alguns riscos do teletrabalho para o sono dos trabalhadores: 1. Excesso de exposição à luz azul, devido ao uso de telas antes dormir; 2. Sono prolongado, o que leva acordar e dormir mais tarde; 3. Desregulação do ritmo circadiano, causado pela falta de horários fixos para dormir e acordar e uma menor exposição a luz natural; 4. Dificuldades para se desligar do trabalho, devido a um ambiente onde o trabalho e o descanso estão presentes no mesmo espaço (Afonso et al., 2022; Otsuka et al., 2025).

Considerações finais

A rápida ascensão do teletrabalho acompanhado dos avanços tecnológicos a consolidou como uma modalidade logística e estratégica que revolucionou as formas de trabalhar nos cenários organizacionais modernos. Sua incorporação como uma alternativa que promove flexibilidade e autonomia revelou, ao longo do tempo, uma série de efeitos sobre a saúde e o bem-estar dos trabalhadores que desafiam seu potencial como um modelo de trabalho saudável. Desta forma, se destaca um paradoxo entre a suposta melhoria de qualidade de vida e o progressivo desgaste físico, psicológico e social que alguns trabalhadores vêm experimentando.

Além disso, o trabalho remoto apresenta uma contradição ao transformar a própria residência em um entorno que deteriora a saúde e o bem-estar dos trabalhadores. Embora alguns estudos indiquem que a flexibilidade e autonomia do teletrabalho podem ampliar a produtividade, também tem se informado que essas mesmas vantagens resultam em jornadas extensas, isolamento, maior hiperconectividade e intensificação do trabalho. Como consequência, os trabalhadores têm experimentado alterações em suas rotinas diárias, o que implica mudanças nos seus hábitos alimentares (consumo de alimentos processados e alteração dos horários de refeição), qualidade do sono (insônia ou hipersonia) e atividade física (redução de movimentação e aumento do comportamento sedentário).

A partir deste paradoxo entre a flexibilidade laboral do teletrabalho e a deterioração da saúde, propõe-se uma pergunta urgente: como transformar o teletrabalho, de uma estratégia logística para um modelo que favoreça a manutenção da saúde? O teletrabalho não parece ser inerentemente prejudicial à saúde, mas sua aplicação pode gerar consequências negativas para a saúde dos trabalhadores, especialmente em comportamentos associados ao sono, a alimentação e a atividade física. Desta forma, transformar o teletrabalho em um modelo saudável requer que as organizações possam reconhecer: que os problemas de saúde gerados no trabalho remoto são consequências previsíveis do modelo e não podem ser reduzidos a uma questão de adaptação individual.

Referencias

- Afonso, P., Fonseca, M., & Teodoro, T. (2022). Evaluation of anxiety, depression and sleep quality in full-time teleworkers. *Journal of public health (Oxford, England)*, 44(4), 797–804. <https://doi.org/10.1093/pubmed/fdab164>
- Al-Habaibeh, A., Watkins, M., Waried, K., & Javareshk, M. B. (2021). Challenges and opportunities of remotely working from home during Covid-19 pandemic. *Global transitions*, 3, 99–108. <https://doi.org/10.1016/j.glt.2021.11.001>
- Allen, T. D., Golden, T. D., & Shockley, K. M. (2015). How Effective Is Telecommuting? Assessing the Status of Our Scientific Findings. *Psychological science in the public interest : a journal of the American Psychological Society*, 16(2), 40–68. <https://doi.org/10.1177/1529100615593273>
- Becerra-Astudillo, L., Vargas-Díaz, B., Molina, C., Serrano-Malebrán, J., & Garzón-Lasso, F. (2022). Teleworking in times of a pandemic: An applied study of industrial companies. *Frontiers in psychology*, 13, 1061529. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2022.1061529>
- Belzunegui-Eraso, A., & Erro-Garcés, A. (2020). Teleworking in the Context of the Covid-19 Crisis. *Sustainability*,

12(9), 3662. <https://doi.org/10.3390/su12093662>

Białek-Dratwa, A., Szczepańska, E., Grajek, M., Całyniuk, B., & Stańkiewicz, W. (2022). Health Behaviors and Associated Feelings of Remote Workers During the COVID-19 Pandemic-Silesia (Poland). *Frontiers in public health*, 10, 774509. <https://doi.org/10.3389/fpubh.2022.774509>

Brandão, S., & Ramos, M. (2023). Teleworking in the context of the Covid-19 pandemic: advantages, disadvantages and influencing factors – the workers' perspective. *Review of Business Management*, 25(2). <https://doi.org/10.7819/rbgn.v25i2.4221>

Brinkman, J. E., Reddy, V., & Sharma, S. (2023). Physiology of Sleep. In *StatPearls*. StatPearls Publishing.

Burgard, S. A., & Lin, K. Y. (2013). Bad Jobs, Bad Health? How Work and Working Conditions Contribute to Health Disparities. *The American behavioral scientist*, 57(8), 10.1177/0002764213487347. <https://doi.org/10.1177/0002764213487347>

Carillo, K., Cachat-Rosset, G., Marsan, J., Saba, T., & Klarsfeld, A. (2021). Adjusting to Epidemic-Induced Telework: Empirical Insights from Teleworkers in France. *European Journal of Information Systems*, 30, 69-88. <https://doi.org/10.1080/0960085X.2020.1829512>

Cena, H., & Calder, P. C. (2020). Defining a Healthy Diet: Evidence for The Role of Contemporary Dietary Patterns in Health and Disease. *Nutrients*, 12(2), 334. <https://doi.org/10.3390/nu12020334>

Coffey, A., Parés-Salomón, I., Bort-Roig, J., Proper, K. I., Walsh, D., Reckman, P., Vaqué-Crusellas, C., Señé-Mir, A. M., Puig-Ribera, A. M., & Dowd, K. P. (2025). Factors influencing reducing sedentary time in home office employees. *Scientific reports*, 15(1), 24147. <https://doi.org/10.1038/s41598-025-08831-4>

Forte, T., Santinha, G., & Carvalho, S. A. (2021). The COVID-19 Pandemic Strain: Teleworking and Health Behavior Changes in the Portuguese Context. *Healthcare (Basel, Switzerland)*, 9(9), 1151. <https://doi.org/10.3390/healthcare9091151>

Fukushima, N., Machida, M., Kikuchi, H., Amagasa, S., Hayashi, T., Odagiri, Y., Takamiya, T., & Inoue, S. (2021). Associations of working from home with occupational physical activity and sedentary behavior under the COVID-19 pandemic. *Journal of occupational health*, 63(1), e12212. <https://doi.org/10.1002/1348-9585.12212>

Galanti, T., Guidetti, G., Mazzei, E., Zappalà, S., & Toscano, F. (2021). Work From Home During the COVID-19 Outbreak: The Impact on Employees' Remote Work Productivity, Engagement, and Stress. *Journal of occupational and environmental medicine*, 63(7), e426–e432. <https://doi.org/10.1097/JOM.0000000000002236>

Garavand, A., Jalali, S., Hajipour Talebi, A., & Sabahi, A. (2022). Advantages and disadvantages of teleworking in healthcare institutions during COVID-19: A systematic review. *Informatics in medicine unlocked*, 34, 101119. <https://doi.org/10.1016/j.imu.2022.101119>

Gerding, T., Syck, M., Daniel, D., Naylor, J., Kotowski, S. E., Gillespie, G. L., Freeman, A. M., Huston, T. R., & Davis, K. G. (2021). An assessment of ergonomic issues in the home offices of university employees sent home due to the COVID-19 pandemic. *Work (Reading, Mass.)*, 68(4), 981–992. <https://doi.org/10.3233/WOR-205294>

Greer, T. W., Payne, S. C., & Thompson, R. J. (2023). Pandemic-Induced Telework Challenges and Strategies. *Occupational health science*, 1–28. Advance online publication. <https://doi.org/10.1007/s41542-023-00151-1>

- Gusman, E., Standlee, J., Reid, K. J., & Wolfe, L. F. (2023). Work-Related Sleep Disorders: Causes and Impacts. *Seminars in respiratory and critical care medicine*, 44(3), 385–395. <https://doi.org/10.1055/s-0043-1767787>
- Hamouche, S., Parent-Lamarche, A., Yazdani, A., & Rofa, N. (2025). The implications of telework for employee obesity. *Personnel Review*, 54(6), 1368–1396. <https://doi.org/10.1108/PR-04-2024-0391>
- Kubo, Y., Ishimaru, T., Hino, A., Nagata, M., Ikegami, K., Tateishi, S., Tsuji, M., Matsuda, S., Fujino, Y., & CORoNaWork Project (2021). A cross-sectional study of the association between frequency of telecommuting and unhealthy dietary habits among Japanese workers during the COVID-19 pandemic. *Journal of occupational health*, 63(1), e12281. <https://doi.org/10.1002/1348-9585.12281>
- Janc, M., Jankowska, A., Jozwiak, Z., Makowiec-Dabrowska, T., Jurewicz, J., & Polanska, K. (2024). Distribution of sleep components while working remotely. *International journal of occupational medicine and environmental health*, 37(1), 34–44. <https://doi.org/10.13075/ijom.eh.1896.02320>
- Jones, A. M., Fan, J., Thomas-Olson, L., Zhang, W., & McLeod, C. B. (2023). Continuation of telework in the post-pandemic era: Healthcare employees' preference and determinants. *Healthcare management forum*, 36(4), 256–262. <https://doi.org/10.1177/08404704231170733>
- Loef, B., van Oostrom, S. H., Bosma, E., Lifelines Corona Research Initiative, & Proper, K. I. (2022). The mediating role of physical activity and sedentary behavior in the association between working from home and musculoskeletal pain during the COVID-19 pandemic. *Frontiers in public health*, 10, 1072030. <https://doi.org/10.3389/fpubh.2022.1072030>
- Lunde, L. K., Fløvik, L., Christensen, J. O., Johannessen, H. A., Finne, L. B., Jørgensen, I. L., Mohr, B., & Vleeshouwers, J. (2022). The relationship between telework from home and employee health: a systematic review. *BMC public health*, 22(1), 47. <https://doi.org/10.1186/s12889-021-12481-2>
- Maillot, A.-S., Meyer, T., Prunier-Poulmaire, S., & Vayre, E. (2022). A Qualitative and Longitudinal Study on the Impact of Telework in Times of COVID-19. *Sustainability*, 14(14), 8731. <https://doi.org/10.3390/su14148731>
- Massar, S. A. A., Ong, J. L., Lau, T., Ng, B. K. L., Chan, L. F., Koek, D., Cheong, K., & Chee, M. W. L. (2023). Working-from-home persistently influences sleep and physical activity 2 years after the Covid-19 pandemic onset: a longitudinal sleep tracker and electronic diary-based study. *Frontiers in psychology*, 14, 1145893. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2023.1145893>
- McLellan R. K. (2017). Work, Health, And Worker Well-Being: Roles And Opportunities For Employers. *Health affairs (Project Hope)*, 36(2), 206–213. <https://doi.org/10.1377/hlthaff.2016.1150>
- Morikawa M. (2022). Work-from-home productivity during the COVID-19 pandemic: Evidence from Japan. *Economic inquiry*, 60(2), 508–527. <https://doi.org/10.1111/ecin.13056>
- Moretti, A., Menna, F., Aulicino, M., Paoletta, M., Liguori, S., & Iolascon, G. (2020). Characterization of Home Working Population during COVID-19 Emergency: A Cross-Sectional Analysis. *International journal of environmental research and public health*, 17(17), 6284. <https://doi.org/10.3390/ijerph17176284>
- Morley, C. (2008). Critical Reflection as a Research Methodology. In p. Liamputtong, J. Rumbold. *Knowing Differently: Arts-Based and Collaborative Research Methods*. (pp. 265-280). Nova Science Publishers, Inc.
- Nelson, K. L., Davis, J. E., & Corbett, C. F. (2022). Sleep quality: An evolutionary concept analysis. *Nursing forum*, 57(1), 144–151. <https://doi.org/10.1111/nuf.12659>

- Nilles, J. M. (1988). Traffic reduction by telecommuting: A status review and selected bibliography. *Transportation Research Part A: General*, 22(4), 301-317. <https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/0191260788900088>
- Otsuka, Y., Miyoshi, T., Tanaka, Y., Nakajima, S., & Kaneita, Y. (2025). Longitudinal Effects of Remote Work Frequency on Insomnia Symptoms and Short Sleep Duration Among Japanese Workers. *Journal of sleep research*, e70101. Advance online publication. <https://doi.org/10.1111/jsr.70101>
- Park, K. S., & Hwang, S. Y. (2024). Effects of a Remote Physical Activity Improvement Program on Male Office Workers with Metabolic Syndrome in Their 30s and 40s with Sedentary Behavior: A Randomized Controlled Trial. *Asian nursing research*, 18(2), 81–88. <https://doi.org/10.1016/j.anr.2024.01.006>
- Perelman, J., Serranheira, F., Twork4Health Group, & Laires, P. (2024). Teleworking: does it make workers healthier and productive? A cross-sectional study on a Southern European population. *BMC public health*, 24(1), 1946. <https://doi.org/10.1186/s12889-024-19481-y>
- Pilcher, J. J., & Morris, D. M. (2020). Sleep and Organizational Behavior: Implications for Workplace Productivity and Safety. *Frontiers in psychology*, 11, 45. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2020.00045>
- Polspoel, M., Mullie, P., Reilly, T., Van Tiggelen, D., & Calters, P. (2025). Comparison of physical activity and sedentary behavior between telework and office work in a working population during the COVID-19 pandemic: a systematic review and meta-analysis of observational studies. *BMC public health*, 25(1), 1805. <https://doi.org/10.1186/s12889-025-22948-1>
- Powell, K. E., Paluch, A. E., & Blair, S. N. (2011). Physical activity for health: What kind? How much? How intense? On top of what?. *Annual review of public health*, 32, 349–365. <https://doi.org/10.1146/annurev-publhealth-031210-101151>
- Prince, S. A., Biswas, A., Betancourt, M. T., Toigo, S., Roberts, K. C., Colley, R. C., Brule, S., Chaput, J. P., & Lang, J. J. (2024). Telework and 24-hour movement behaviours among adults living in Canada during the COVID-19 pandemic. *Preventive medicine*, 185, 108053. <https://doi.org/10.1016/j.ypmed.2024.108053>
- Restrepo, B. J., & Zeballos, E. (2020). The effect of working from home on major time allocations with a focus on food-related activities. *Review of economics of the household*, 18(4), 1165–1187. <https://doi.org/10.1007/s11150-020-09497-9>
- Rosso, B. D., Dekas, K. H., & Wrzesniewski, A. (2010). On the Meaning of Work: A Theoretical Integration and Review. *Research in Organizational Behavior*, 30, 91-127. <https://doi.org/10.1016/j.riob.2010.09.001>
- Sarkar, M., Liu, K., Kumar, A., Ilic, D., Morphet, J., Maloney, S., Davis, E., & Palermo, C. (2022). Student and Educator Perspectives of Adapting to Remote Health Professions Education: A Mixed-Methods Study. *Frontiers in medicine*, 9, 834228. <https://doi.org/10.3389/fmed.2022.834228>
- Saragih, S. (2021). Benefits and Challenges of Telework During The Covid-19 Pandemic (S. Setiawan, T. Markus, & P. Rhian, Trans.). *International Research Journal of Business Studies*, 14(2), 129-135. <https://doi.org/10.21632/irjbs.14.2.129-135>
- Scaranni, P., Griep, R. H., Pitanga, F. J. G., Barreto, S. M., Matos, S. M. A., & de Jesus Mendes da Fonseca, M. (2023). Work from home and the association with sedentary behaviors, leisure-time and domestic physical activity in the ELSA-Brasil study. *BMC public health*, 23(1), 305. <https://doi.org/10.1186/s12889-023-15167-z>

- Simeli, I., Tsekouropoulos, G., Vasileiou, A., & Hoxha, G. (2023). Benefícios e Desafios do Teletrabalho para um Futuro Sustentável: Conhecimento Adquirido por meio da Experiência na Era da COVID-19. *Sustentabilidade*, 15 (15), 11794. <https://doi.org/10.3390/su15111794>
- Smyth, J. (1992). Teachers' Work and the Politics of Reflection. *American Educational Research Journal*, 29(2), 267-300. <https://doi.org/10.3102/00028312029002268>
- Snodgrass, S. J., Weerasekara, I., Edwards, S., Heneghan, N. R., Puentedura, E. J., & James, C. (2022). Relationships Between the Physical Work Environment, Postures and Musculoskeletal Pain During COVID-19: A Survey of Frequent Computer Users. *Journal of occupational and environmental medicine*, 64(11), e782–e791. <https://doi.org/10.1097/JOM.0000000000002698>
- Tanaka, R., Tsuji, M., Tsuchiya, T., & Kawamoto, T. (2019). Association Between Work-Related Factors and Diet: A Review of the Literature. *Workplace health & safety*, 67(3), 137–145. <https://doi.org/10.1177/2165079918812481>
- Toffler, A. (1980) *The Third Wave*. Bantam Books, New York.
- Urien, B. (2023). Teleworkability, Preferences for Telework, and Well-Being: A Systematic Review. *Sustainability*, 15(13), 10631. <https://doi.org/10.3390/su151310631>
- Vayre, É., Morin-Messabel, C., Cros, F., Maillot, A.-S., & Odin, N. (2022). Benefits and Risks of Teleworking from Home: The Teleworkers' Point of View. *Information*, 13(11), 545. <https://doi.org/10.3390/info13110545>
- Yamashita, S., Ishimaru, T., Nagata, T., Tateishi, S., Hino, A., Tsuji, M., Ikegami, K., Muramatsu, K., Fujino, Y., & CORoNaWork Project (2022). Association of Preference and Frequency of Teleworking with Work Functioning Impairment: A Nationwide Cross-Sectional Study of Japanese Full-Time Employees. *Journal of occupational and environmental medicine*, 64(6), e363–e368. <https://doi.org/10.1097/JOM.0000000000002536>
- Yoshida, A., Asakura, K., Imamura, H., Mori, S., Sugimoto, M., Michikawa, T., & Nishiwaki, Y. (2024). Relationship between working hours and sleep quality with consideration to effect modification by work style: a community-based cross-sectional study. *Environmental health and preventive medicine*, 29, 19. <https://doi.org/10.1265/ehpm.23-00252>
- Walker-Bone, K., & Hollick, R. (2021). Health and work: what physicians need to know. *Clinical medicine (London, England)*, 21(3), 195–200. <https://doi.org/10.7861/clinmed.2020-0847>
- Waldrep, C. E., Fritz, M., & Glass, J. (2024). Preferences for Remote and Hybrid Work: Evidence from the COVID-19 Pandemic. *Social Sciences*, 13(6), 303. <https://doi.org/10.3390/socsci13060303>
- Widar, L., Wiitavaara, B., Boman, E., & Heiden, M. (2021). Psychophysiological Reactivity, Postures and Movements among Academic Staff: A Comparison between Teleworking Days and Office Days. *International journal of environmental research and public health*, 18(18), 9537. <https://doi.org/10.3390/ijerph18189537>