

Saúde mental e teletrabalhadores: revisão integrativa

¹Beatriz Maria dos Santos Santiago Ribeiro,²Maria Lucia do Carmo Cruz Robazzi, ³Rita de Cassia de Marchi Barcellos Dalri.

Autor de correspondência: Beatriz Maria dos Santos Santiago Ribeiro¹. Rua: Angélica Thais Fraga, 43, Jardim Violeta, Califórnia-PR, Brasil. E-mail: beatrizsantiago1994@hotmail.com.

Resumo: Analisar as evidências científicas sobre saúde mental em teletrabalhadores e identificar os instrumentos validados utilizados para avaliar a saúde mental no teletrabalho. **Método:** estudo de revisão integrativa, realizado nas bases de dados *SciVerseScopus, Academic Search Premier, Business Source Complete, EconLit, Regional Business News e SocINDEX*. **Resultados:** compuseram a amostra desta pesquisa 12 estudos publicados nos idiomas Inglês (11) e polonês (1) realizados na Polônia, África do Sul, Estados Unidos, Espanha, Estônia, Inglaterra e Nova Zelândia. Resultou-se em duas categorias temáticas, sendo *benefícios à saúde mental no teletrabalho* como, conservação da energia emocional, horários flexíveis, maior controle psicológico, baixas intenções de rotatividade laboral, menores índices de depressão, melhoria da produtividade, aumento da satisfação no trabalho, diminuição do estresse e melhoria do equilíbrio entre vida profissional e pessoal e *efeitos negativos à saúde mental no teletrabalho*, identificados como prejuízos à saúde do teletrabalhador com dificuldade em gerenciar horários de início e de término das atividades laborais e a falta de oportunidades de treinamentos. **Conclusões:** o teletrabalho pode apresentar consequências para a saúde mental de quem o exerce, enfatiza-se a necessidade de elaboração de estratégias para que ele ocorra não só de forma produtiva, mas de modo saudável.

Palavras-chave: Trabalho; saúde do trabalhador; saúde mental; inquéritos e questionários.

Mental health and tele-workers: integrative review

Abstract: Analyze the scientific evidence on mental health in teleworkers and to identify the validated instruments used to assess mental health in teleworking. **Method:** an integrative review study, carried out in the *SciVerseScopus, Academic Search Premier, Business Source Complete, EconLit, Regional Business News and SocINDEX*.. databases. **Results:** research comprised 12 studies published in English (11) and Polish (1) carried out in Poland, South Africa, United States, Spain, Estonia, England and New Zealand. Based on the results identified, two thematic categories were elaborated, being benefits to mental health in telework, such as conservation of emotional energy, flexible hours, greater psychological control, low intentions of job turnover, lower rates of depression, improved productivity, increased job satisfaction, reduction of stress and improvement of the balance between professional and personal life and negative effects on mental health in teleworking, identified as damage to the health of teleworkers with difficulty in managing work start and end times and lack of opportunities of training. **Conclusions:** telework can have consequences for the mental health of those who exercise it, emphasizing the need to develop strategies so that it occurs not only productively, but in a healthy way.

Key words: Work; Worker's health; mental health; surveys and questionnaires.

Salud mental y teletrabajadores: una revisión integradora

Resumen: Analizar la evidencia científica sobre salud mental en teletrabajadores e identificar los instrumentos validados que se utilizan para evaluar la salud mental en el teletrabajo. **Método:** estudio de revisión integradora, realizado en las bases de datos *SciVerseScopus, Academic Search Premier, Business Source Complete, EconLit, Regional Business News y SocINDEX*. **Resultados:** la muestra de esta investigación estuvo compuesta por 12 estudios publicados en inglés (11) y polaco (1) realizado en Polonia, Sudáfrica, Estados Unidos, España, Estonia, Inglaterra y Nueva Zelanda. Resultó en dos categorías temáticas, siendo beneficios para la salud mental en el teletrabajo, conservación de la energía emocional, horario flexible, mayor control psicológico, bajas intenciones de rotación laboral, menores índices de depresión, mayor productividad, mayor satisfacción laboral, menor estrés y mejor equilibrio. entre la vida profesional y personal y los efectos negativos sobre la salud mental en el teletrabajo, identificados como daños a la salud de los teletrabajadores con dificultad para gestionar los tiempos de inicio y finalización de las actividades laborales y la falta de oportunidades de formación. **Conclusiones:** el teletrabajo puede tener consecuencias para la salud mental de quienes lo ejercen, destacando la necesidad de desarrollar estrategias para que se produzca no solo de forma productiva, sino de forma saludable.

Palabras clave: Trabajo; Salud del trabajador; salud mental; encuestas y cuestionarios.

Introdução

O teletrabalho é o desempenho descentralizado, mediado por computador, das atividades de trabalho em um local distante da organização empregadora e com a prestação laboral no domicílio do trabalhador¹. Com a expansão da *internet* de alta velocidade nas últimas décadas, um número crescente de pessoas está trabalhando em casa. No entanto, não há consenso na literatura sobre como esta modalidade de trabalho afeta o bem-estar dos trabalhadores² e a sua saúde mental.

O teletrabalho resulta das novas oportunidades de relações laborais e veio como um processo de levar-se o trabalho ao trabalhador, ao invés de levá-lo ao trabalho³.

Diante da organização e do processo laboral é possível verificar a promoção de saúde. Sendo assim tanto a saúde física como a mental é vinculada à sua atividade profissional e ao seu contexto laboral⁴. Para evitar efeitos negativos na saúde mental do trabalhador deve-se atentar à quantidade de horas trabalhadas, o tempo prolongado de isolamento social, a inadequação ergonômica no espaço laboral e as interferências do ambiente familiar no desenvolvimento do trabalho⁵.

Embora a oportunidade de trabalhar fora do local convencional conceda aos trabalhadores mais liberdade para gerenciar sua atividade laboral, por outro lado, impõe-lhes demandas altas no sentido de ter que estabelecer limites⁶. O teletrabalho, ainda, tem o potencial de facilitar para que o teletrabalhador entre com o pedido tardio de aposentadoria, já que acordos de trabalhos virtuais apresentam possíveis benefícios para as organizações e seus trabalhadores, o que contribui para que eles continuem trabalhando ao invés de se aposentarem⁷.

A implementação e a manutenção de esquemas de teletrabalho bem-sucedidos exigem que os gestores estejam atentos aos aspectos emocionais que acompanham essa modalidade de trabalho⁸. Estudo realizado na Polônia com 533 trabalhadores menciona que as demandas do trabalho e do lar, juntamente, podem impedir a repercussão positiva do teletrabalho⁹.

Pesquisa desenvolvida em 2010 relatou que os benefícios e desafios para os teletrabalhadores eram desconhecidos¹⁰. Outros estudos mais atuais afirmaram que existem poucas pesquisas que tratam desta temática¹¹, bem como, que existem lacunas sobre benefícios ou desvantagens relacionadas ao bem-estar dos teletrabalhadores¹². O teletrabalho assim como a flexibilização dessa nova forma de trabalhar é apresentado como uma atividade que pode proporcionar às pessoas, diversas situações, tanto positivas quanto negativas¹³.

A adoção do teletrabalho tem sido amplamente investigada há décadas¹⁴; verificou-se que na África do Sul, por exemplo, existiam poucas organizações no ano de 2010 que implementaram o teletrabalho como uma forma específica de trabalho¹⁰.

Já no Brasil, nos últimos anos o teletrabalho está cada vez mais presente nas organizações e adaptou-se às necessidades do mercado, em especial pelo incremento de uso da *internet*. Amostragem de 325 empresas de diferentes segmentos e tamanhos em várias regiões do país, no Brasil, entre 2014 e 2016 identificou aumento no número das que implantaram essa modalidade de trabalho e 68% adotaram alguma modalidade desse tipo de prática de trabalho; aproximadamente cinco em cada treze empresas são estimadas em adotar a prática de teletrabalho e um em cada treze funcionários é praticante dessa forma de trabalhar¹⁵.

Diante do exposto até então, evidencia-se a necessidade de estudos que pesquisem tal temática e que utilizem instrumentos adequados. Os instrumentos de medidas para finalidades em saúde são de extrema importância, para assegurar o rigor científico e para a intervenção profissional adequada além, ainda, de auxiliar na busca de evidências científicas primárias e secundárias ao fenômeno de interesse¹⁶. Portanto, conhecer instrumentos voltados para a saúde mental e o teletrabalho pode contribuir fortemente para pesquisas e intervenções.

Acredita-se que a temática abordada no presente estudo poderá facilitar o entendimento das condições de trabalho dos profissionais atuantes no teletrabalho e, conseqüentemente, obter dados significantes para a área da Saúde do Trabalhador, enfatizando o crescimento desta modalidade de trabalho durante a pandemia da COVID-19. Este estudo teve como objetivo analisar as evidências científicas sobre a saúde mental em teletrabalhadores e identificar os instrumentos validados para avaliar a saúde mental no teletrabalho.

Método

Trata-se de um estudo de Revisão Integrativa da Literatura (RI), sendo este tipo de revisão configurada por um método de pesquisa utilizado na Prática Baseada em Evidência (PBE), que permite a incorporação das evidências na prática. Sabe-se que a PBE é um processo de descoberta, avaliação e aplicação de evidências científicas para o tratamento e o gerenciamento da saúde¹⁷.

Revisões integrativas permitem a síntese de múltiplos estudos publicados e possibilitam conclusões gerais a respeito de uma particular área de estudo. São métodos valiosos de pesquisa, pois muitas vezes os profissionais não têm tempo para realizar a leitura de todo o conhecimento científico disponível, além da dificuldade para realizar a análise crítica dos estudos¹⁸.

Para o cumprimento do objetivo proposto neste estudo, as seguintes etapas foram cumpridas: elaboração da pergunta norteadora; definição dos critérios de inclusão e exclusão dos estudos; categorização e estimativa das pesquisas, extração e interpretação dos resultados e, por fim, a síntese do conhecimento¹⁸.

Vale destacar que se utilizou a estratégia acrônimo PICO¹⁹, quando se estabeleceu os quatro componentes para formulação da questão de estudo: (P) população: teletrabalhadores; (I) Intervenção: efeitos positivos e negativos na saúde mental dos teletrabalhadores; (C) comparação: não se aplicou e (O) desfecho: avaliação da saúde mental dos teletrabalhadores. A pergunta que norteou a RI foi: quais os efeitos positivos e os negativos na saúde mental de teletrabalhadores e quais os instrumentos validados existentes para avaliar a saúde mental no teletrabalho?

A busca ocorreu no período de maio a julho de 2020, considerando incluídos os estudos primários disponíveis na íntegra, publicados em qualquer idioma e sem delimitação de data de publicação e que respondiam parcialmente ao objetivo proposto. Inicialmente foi realizada consulta de palavras-chaves relacionadas à temática. Deste modo, foram utilizados os operadores booleanos “AND” e “OR” com as seguintes palavras-chaves: *telework; remote work; home office; teleworking; workfrom home; workingfrom home; instrument; scale; questionnaire; survey; mental health; wellbeing; well-being; depression; anxiety; stress* e as bases de dados consideradas na busca foram *SciVerseScopus (SCOPUS), Academic Search Premier, Business Source Complete, EconLit, Regional Business News e SocINDEX* (Tabela 1). Optou-se por utilizar essas seis bases, pois elas abarcam os principais periódicos que tratam do assunto de interesse para o presente estudo. As estratégias utilizadas para a obtenção dos artigos estão mostradas na sequência (Quadro 1).

Quadro 1- Estratégias de buscas sobre saúde mental em teletrabalhadores e instrumentos validados para avaliar a saúde mental no teletrabalho nas bases de dados utilizadas. Ribeirão Preto - SP, Brasil, 2020.

Base de dados	Estratégias de busca
Base de dados	Estratégia de busca
<i>Scopus</i>	<i>(Telework* OR Remote work"OR Home office"OR teleworking OR workfrom home"OR Workingfrom home)'AND (Instrument* OR Scale*</i>

	<i>OR Questionnaire* OR Survey*) AND (mental health"OR wellbeing OR well-being OR depression OR anxiety)</i>
Academic Search Premier	<i>Telework* OR Remote work"OR Home office"OR teleworking OR workfrom home"OR Workingfrom home') AND (Instrument* OR Scale* OR Questionnaire* OR Survey*) AND (mental health"OR wellbeing OR well-being OR stress*)</i>
Business Source Complete	<i>(Telework* OR Remote work"OR Home office"OR teleworking OR workfrom home"OR Workingfrom home') AND (Instrument* OR Scale* OR Questionnaire* OR Survey*) AND (mental health"OR wellbeing OR well-being OR stress*)</i>
EconLit	<i>(Telework* OR Remote work"OR Home office"OR teleworking OR workfrom home"OR Workingfrom home') AND (Instrument* OR Scale* OR Questionnaire* OR Survey*) AND (mental health"OR wellbeing OR well-being OR stress*)</i>
Regional Business News	<i>(Telework* OR Remote work"OR Home office"OR teleworking OR workfrom home"OR Workingfrom home') AND (Instrument* OR Scale* OR Questionnaire* OR Survey*) AND (mental health"OR wellbeing OR well-being OR stress*)</i>
Business Source Complete	<i>(Telework* OR Remote work"OR Home office"OR teleworking OR workfrom home"OR Workingfrom home') AND (Instrument* OR Scale* OR Questionnaire* OR Survey*) AND (mental health"OR wellbeing OR well-being OR stress*)</i>
SocINDEX	<i>(Telework* OR Remote work"OR Home office"OR teleworking OR workfrom home"OR Workingfrom home') AND (Instrument* OR Scale* OR Questionnaire* OR Survey*) AND (mental health"OR wellbeing OR well-being OR stress*)</i>

Dados da pesquisa, 2020.

Após a leitura dos resumos e títulos foram excluídos os estudos duplicados, os que não se enquadravam nos critérios de inclusão e que os não respondiam ao objetivo proposto. Os demais estudos foram lidos e analisados na íntegra.

Na sequência, apresenta-se na Figura 1 a seleção dos estudos.

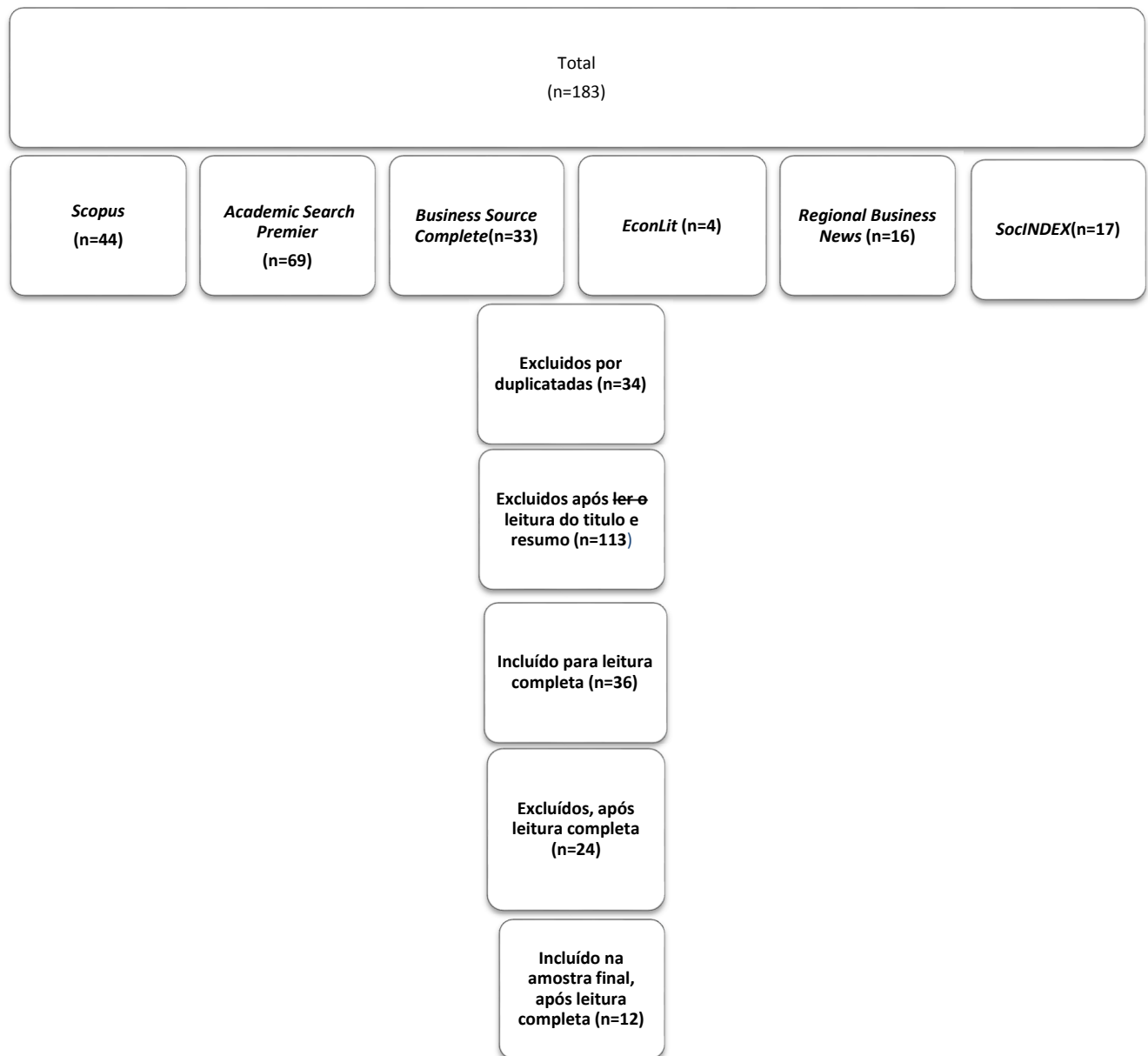


FIGURA 1 – Seleção dos estudos nas bases de dados pesquisadas.

Classificou-se o nível de evidência dos estudos selecionados segundo Stetler et al ²⁰, considerando nível I (mais forte), o qual considera revisão sistemática ou metanálise de ensaios clínicos randomizados controlados ou provenientes de diretrizes clínicas baseadas em revisões sistemáticas de ensaios clínicos randomizados controlados, o nível II refere, pelo menos, um ensaio clínico randomizado controlado bem delineado, enquanto o nível III utiliza ensaios clínicos bem delineados. O nível IV é caracterizado por estudos de coorte e de caso-controle bem delineados, o nível V estabelece a revisão sistemática de estudos descritivos e qualitativos,

o nível VI aborda um único estudo descritivo ou qualitativo e por fim o nível VII diz respeito a opinião de autoridades e/ou relatório de comitês de especialistas²⁰. Utilizou-se para a organização dos dados o instrumento sugerido por Ursi e Galvão²¹, abordando-se os seguintes itens: identificação do artigo; título; número do estudo; autores; nível de evidência; objetivo; tipo de estudo, resultados e conclusão²¹, idioma de publicação e país de origem.

Por não envolver seres humanos, o presente estudo dispensou o parecer de um Comitê de Ética em Pesquisa.

Resultados

Compuseram a amostra desta pesquisa 12 estudos que estão detalhados no Quadro 2 a seguir:

Quadro 1. Apresentação dos estudos selecionados, segundo o título, autores, ano de publicação, idioma, país de origem, objetivo e tipo de estudo, resultados, conclusão e nível de evidência.

Título, autores, ano de publicação, idioma e país de origem	Objetivo e tipo de estudo	Resultados, conclusão e nível de evidência
1- <i>Workplace Flexibility and Worker Well-Being by Gender</i> . Kim, J., Henly, J.R., Golden, L.M., Lambert, S.J. 2020. Inglês Estados Unidos	Verificar as associações dos horários flexíveis no local de trabalho tradicional com o trabalho desenvolvido em casa e o bem-estar dos trabalhadores. Pesquisa quantitativa	O estudo encontrou benefícios nos horários flexíveis focando no bem-estar do trabalhador. Trabalhar em casa como parte do trabalho realizado no ambiente laboral apresentou vantagens potenciais. Por outro lado, realizar o trabalho em casa para recuperar o atraso apresentou desvantagens consistentes, gerando conflitos elevados tanto na vida profissional quanto na pessoal dos trabalhadores, especialmente para mulheres, interferindo no seu bem-estar. Desse modo, os autores concluíram que ocorreram vantagens potenciais e consequências indesejadas, levando em consideração o gênero do trabalhador. Nível de evidência: V

<p>2. <i>Employee isolation and telecommuter organizational commitment.</i> Wang, W., Albert, L., Sun, Q, 2020. Inglês Estados Unidos</p>	<p>Investigar o comprometimento organizacional dos teletrabalhadores e o isolamento psicológico e físico.</p> <p>Pesquisa quantitativa</p>	<p>O comprometimento afetivo dos teletrabalhadores estava negativamente associado ao isolamento psicológico e físico. Diante disso, os trabalhadores remotos mantinham seus vínculos empregatícios devido aos benefícios percebidos, além de conservar recursos como tempo e energia emocional. Contudo, ocorreu diminuição de conexões emocionais com seus colegas e a organização. As organizações que têm em seu quadro teletrabalhadores devem buscar medidas que diminuam efeitos negativos e preservem os benefícios do trabalho remoto, assim cultivando as conexões emocionais dos teletrabalhadores. Portanto, investigar a dinâmica entre o isolamento psicológico e físico e a organização do teletrabalho se faz necessária.</p> <p>Nível de evidência: VI</p>
<p>3. <i>Work time and well-being for workers at home: evidence from the American Time Use Survey.</i> Giménez-Nadal, J.I., Molina, J.A., Velilla, J. 2019. Inglês Espanha</p>	<p>Analisar as decisões de alocação de tempo de teletrabalhadores e comparar com seus colegas de trabalho.</p> <p>Pesquisa quantitativa</p>	<p>Os teletrabalhadores dedicaram 40% menos de tempo às atividades de trabalho do que os trabalhadores atuantes na organização e menos de 60% deles trabalhavam em horários regulares. Sendo assim, esses resultados contribuíram positivamente para o bem-estar do teletrabalhador. Os teletrabalhadores do sexo masculino experimentaram níveis mais baixos de sentimentos negativos</p>

		<p>durante o trabalho do que os demais colegas.</p> <p>Nível de evidência: VI</p>
<p>4. Does <i>Telework Stress Employees Out? A Study on Working at Home and Subjective Well-Being for Wage/Salary Workers</i>. Song, Y., Gao, J. 2019.</p> <p>Inglês</p> <p>Estados Unidos</p>	<p>Examinar como o bem-estar varia em trabalhadores assalariados que atuavam em domicílio e no local de trabalho tradicional.</p> <p>Pesquisa quantitativa</p>	<p>Trabalhar em domicílio esteve associado a um nível mais baixo de afeto e a uma maior probabilidade de ter sentimentos desagradáveis, como o estresse; trazer trabalho para casa resultou em menos felicidade recebida. O único efeito positivo do teletrabalho identificado foi que ele reduz o cansaço durante a semana. Quanto ao gênero, no teletrabalho evidenciou-se que trabalhar em casa estava associado a efeitos positivos para os homens e negativos para as mulheres. No entanto, a pesquisa demonstrou que tanto homens como mulheres se sentiam mais estressados no teletrabalho.</p> <p>Nível de evidência: VI</p>
<p>5. <i>Impact of telework on the perceived work environment of older workers</i>. Arvola, R., Tint, P., Kristjuhan, U., Siirak, V. 2017.</p> <p>Inglês</p> <p>Estônia</p>	<p>Identificar a relação entre o teletrabalho e o bem-estar dos trabalhadores seniores.</p> <p>Pesquisa quantitativa</p>	<p>O teletrabalho pode ser exagerado para alguns trabalhadores seniores, contudo os seus níveis de bem-estar não divergem dos não teletrabalhadores. A abordagem sistemática do teletrabalho permite que as empresas possam contratar idosos nessa modalidade.</p> <p>Nível de evidência: VI</p>

<p>6. <i>An exploration of the psychological factors affecting remote e-worker's job effectiveness, well-being and work-life balance</i>. Grant, C.A., Wallace, L.M., Spurgeon, P.C. 2013.</p> <p>Inglês Inglaterra</p>	<p>Explorar o impacto do trabalho remoto no equilíbrio entre vida pessoal e profissional, eficácia no trabalho e bem-estar.</p> <p>Pesquisa quantitativa</p>	<p>O estudo fornece <i>insights</i> sobre os diversos fatores que afetam os trabalhadores remotos e produziu dez temas emergentes. Fatores de diferenciação entre trabalhadores remotos incluíram acesso à tecnologia e capacidade de trabalhar com flexibilidade e competências individuais. Impactos adversos foram encontrados no bem-estar, devido ao excesso de trabalho e à falta de tempo para recuperação. A confiança e o estilo de gestão foram consideradas influências importantes na eficácia do trabalhador remoto.</p> <p>Nível de evidência: VI</p>
<p>7. <i>From anxiety to assurance: Concerns and outcomes of telework</i>.</p> <p>Maruyama, T., Tietze, S. 2012.</p> <p>Inglês Japão.</p>	<p>Comparar as ansiedades, expectativas e fatores motivadores relatados ao pré e pós teletrabalho.</p> <p>Pesquisa quantitativa</p>	<p>Antes de adotar o teletrabalho, os teletrabalhadores da amostra tendiam a subestimar a experiência positiva e a superestimar a experiência negativa desta modalidade de trabalho. Demonstrou ainda algumas diferenças estatisticamente significativas nas expectativas pré-teletrabalho e pós-teletrabalho relatados por diferentes grupos de teletrabalhadores. As teletrabalhadoras eram mais propensas a relatar que o teletrabalho facilitava lidar com as responsabilidades, gerava maior controle sobre o ambiente de trabalho e reduzia o estresse. Os teletrabalhadores de vendas e</p>

		<p>marketing eram mais propensos a relatar visibilidade reduzida e menor desenvolvimento de sua carreira. Dessa maneira, a implementação e manutenção do teletrabalho exigem que os gestores prestem atenção aos aspectos emocionais e implicações na carreira e no desenvolvimento de estratégias de apoio adequadas para os teletrabalhadores.</p> <p>Nível de evidência: VI</p>
<p>8. <i>Telecommuting, control, and boundary management: Correlates of policy use and practice, job control, and work-family effectiveness.</i> Kossek, E.E., Lautsch, B.A., Eaton, S.C.2006 Inglês. Estados Unidos</p>	<p>Analisar o teletrabalho, percepções de controle psicológico no trabalho e estratégias de gerenciamento de limites.</p> <p>Pesquisa quantitativa</p>	<p>As vantagens percebidas foram o maior controle psicológico, menos intenções de rotatividade laboral, estratégias de gerenciamento positivamente relacionadas à família e ao trabalho.</p> <p>Mulheres com crianças apresentaram menores índices de depressão atuando no teletrabalho. As experiências nesta modalidade laboral foram positivas para o teletrabalhador.</p> <p>Nível de evidência: VI</p>

<p>9. <i>The role of organisational support in teleworker wellbeing: a socio-technical systems approach.</i></p> <p>Bentley, T.A., Teo, S.T.T., McLeod, L., Tan, F., Bosua, R., Gloet, M. 2016.</p> <p>Inglês</p> <p>Nova Zelândia</p>	<p>Examinar a função do apoio social organizacional e apoio específico para teletrabalhadores e a influência no seu bem-estar.</p> <p>Pesquisa quantitativa</p>	<p>O apoio social organizacional e o apoio ao teletrabalhador foram associados ao aumento da satisfação no trabalho e redução da tensão psicológica. Essas descobertas sugerem que fornecer o necessário apoio organizacional é importante para melhorar a adequação do teletrabalhador ao ambiente e garantir assim resultados desejáveis no teletrabalho.</p> <p>Nível de evidência: VI</p>
<p>10. <i>Burnout and demographic characteristics of workers experiencing different types of work-home interaction.</i></p> <p><u>Merecz, D;</u> <u>Andysz, A.</u> 2014.</p> <p>Polonês</p> <p>Polônia.</p>	<p>Explorar as configurações de interações positivas versus negativas entre trabalho e casa (WHI) e sua relação com o <i>burnout</i> e características demográficas.</p> <p>Pesquisa quantitativa</p>	<p>A análise de <i>cluster</i> distinguiu cinco tipos de WHI: WHI positivo (18%), WHI negativo (15,9%), sem interação (29,3%), interações positivas mútuas (15,4%) e HWI positivo (21,4%). A qualidade do WHI foi associada ao número de horas de trabalho e tempo de permanência no principal local de trabalho. O efeito do gênero na qualidade da interação trabalho-casa não foi significativa. A configuração dos WHI afetou o nível de <i>burnout</i> e novamente não houve diferença significativa entre</p>

		<p>homens e mulheres em termos de <i>burnout</i> e suas subdimensões. Considerou-se analisar a questão do equilíbrio trabalho-família, que pode ser útil para desvendar relações entre este fenômeno, atitudes e comportamentos.</p> <p>OBS: “HWI +” - casa influenciando positivamente o trabalho; “WHI-” - trabalho influenciando negativamente a casa; “WHI +” - trabalho influenciando positivamente a casa; “HWI-” - casa influenciando negativamente o trabalho.</p> <p>Nível de evidência: VI</p>
<p>11. <i>Teleworking in south africa: employee benefits and Challenges.</i> <u>Baard N, Thomas A.</u> 2010.</p> <p>Inglês</p> <p>África do Sul.</p>	<p>Identificar as percepções dos trabalhadores sobre os benefícios pessoais e os desafios do teletrabalho.</p> <p>Pesquisa quanti-qualitativa</p>	<p>Benefícios do teletrabalho foram relatados pelos teletrabalhadores como aumento da produtividade, aumento da satisfação no trabalho e lealdade organizacional, diminuição do estresse e melhor equilíbrio entre vida pessoal e profissional. Os desafios identificados incluíram o aumento da jornada de trabalho e a falta de disponibilidade de oportunidades de treinamento.</p> <p>Os benefícios e os desafios do teletrabalho para os que o executam podem ajudar as organizações a planejarem práticas e procedimentos de teletrabalho que potencializem os benefícios e abordem os</p>

		desafios inerentes a esta modalidade de trabalho. Nível de evidência: VI
12. <i>Altering the Effects of Work and Family Conflict on Exhaustion: Telework During Traditional and Nontraditional Work Hours.</i> Golden, TD. 2012 Inglês. Estados Unidos.	Investigar o impacto do conflito do trabalho e família baseado em tempo e tensão sobre a exaustão, considerando o efeito moderador do teletrabalho realizado durante horários de trabalho tradicionais e não tradicionais. Pesquisa quantitativa	Conflito trabalho-família e conflito família-trabalho baseados no tempo e na tensão foram associados à mais exaustão e que a exaustão associada ao conflito trabalho-família alto foi pior para indivíduos em teletrabalho que atuavam por um período mais prolongado nesta modalidade laboral. Concluiu-se então que os gestores precisam estar mais cientes de todas as características inerentes ao teletrabalho antes de tomarem decisões sobre como ele deve ser implementado. Nível de evidência: VI

Dados da pesquisa, (2020).

Todos os estudos selecionados apresentaram nível de evidência VI. Enfatiza-se que não foram encontrados estudos que abordassem instrumentos validados que analisassem a saúde mental no teletrabalho.

Elaborou-se então duas categorias temáticas a partir dos resultados: ***benefícios à saúde mental e efeitos negativos à saúde mental no teletrabalho.***

DISCUSSÃO

Benefícios do teletrabalho à saúde mental

Uma pesquisa social realizada nos Estados Unidos pelo *General Social Survey* avaliou uma amostra de 6.945 teletrabalhadores e constatou que o trabalho em casa oferece benefícios como horários flexíveis, influenciando no bem-estar laboral¹². Uma importante descoberta Revista Saúde e Meio Ambiente – RESMA-UFMS-Três Lagoas, v. 12, n. 02, p.127-147, janeiro/julho. 2021, Edição Especial. ISSN: 2447-8822.

demonstrou que teletrabalhadores percebem benefícios, como o desejo de conservar recursos de trabalho como tempo e energia emocional e preferem o teletrabalho ao invés de conexões emocionais e relacionamentos com seus colegas de trabalho ou com as organizações²².

Estudo realizado em Portugal indicou que os teletrabalhadores apresentavam um nível em geral mais elevado de Qualidade de Vida no Trabalho (QVT), na comparação com os trabalhadores tradicionais. Da mesma maneira, mostrou que os níveis de Satisfação Profissional foram mais elevados nos teletrabalhadores, quando comparados ao grupo de trabalhadores tradicionais²³.

No Brasil, pesquisa indicou que o teletrabalho trouxe vantagens para as empresas, aos teletrabalhadores e para a sociedade, destacando-se: a flexibilização de horários, tempo e espaço; a possibilidade de emprego para deficientes físicos e mulheres; a diminuição de custos com transporte, alimentação e vestuário; a melhora na qualidade de vida, ampliando oportunidades para lazer, saúde e convívio familiar e uma maior produtividade³.

Outra investigação nacional indicou que o teletrabalho, como todos os demais instrumentos, não é nem bom nem ruim; as vantagens ou desvantagens que podem dele derivar dependem da forma como ele é implementado, ou seja, de um conjunto de fatores e regras que devem ser discutidas e planejadas, tanto internamente nas organizações quanto nos sindicatos e no legislativo²⁴.

Ainda no Brasil, pesquisa foi realizada com 34 teletrabalhadores na primeira coleta e 26 na segunda coleta de um universo de 45 participantes. Os principais resultados referem-se ao perfil dos optantes pelo teletrabalho que, em sua maioria, são mulheres, casadas e com filhos. A principal motivação para a escolha dessa modalidade de trabalho deu-se pela facilidade de conciliar a vida profissional com a vida familiar; o perfil de personalidade apontou como principais características capacidade de conciliar a vida profissional e familiar no mesmo espaço, facilidade de concentração. Em relação as principais vantagens do teletrabalho foram elencadas qualidade de vida em família e maior opção de organizar o tempo livre. Quanto aos gestores, as principais vantagens apontadas relacionavam-se à uma maior produtividade e motivação dos teletrabalhadores²⁵.

Estudo realizado na Espanha que utilizou dados da *American Time Use Survey* demonstrou que os teletrabalhadores dedicavam 40% menos tempo às atividades de trabalho do que os trabalhadores tradicionais e menos de 60% dos teletrabalhadores trabalhavam em horários regulares. Os autores também evidenciaram que os teletrabalhadores do sexo

masculino experimentaram níveis mais baixos de sentimentos negativos do que os trabalhadores que atuavam na organização²⁶.

Um pesquisa quantitativa realizada com 100 entrevistados de diferentes áreas do teletrabalho na Inglaterra mostrou que o bem-estar dos teletrabalhadores ($M = 7,79$; $DP = 1,28$) não diverge do bem-estar dos não teletrabalhadores ($M = 7,75$; $DP = 1,40$), ou seja, o estudo não demonstrou significância estatística entre as duas modalidades de trabalho⁷.

O teletrabalho oportuniza aos trabalhadores maior controle psicológico e baixas intenções de rotatividade laboral; mas por outro lado pode gerar conflitos entre família e trabalho²⁷.

Em outra pesquisa organizacional realizada com 394 teletrabalhadores realizada no Japão., constatou-se que antes da adoção do teletrabalho, os participantes tendiam a subestimar a experiência positiva e superestimar a experiência negativa desta modalidade de trabalho. Contudo, as teletrabalhadoras eram mais propensas a relatar que o teletrabalho tornou mais fácil o lidar com as responsabilidades organizacionais⁸.

Nesse contexto, uma investigação com 804 teletrabalhadores distribuídos em 28 organizações da Nova Zelândia demonstrou que o apoio social organizacional e o apoio ao teletrabalhador foram associados ao aumento da satisfação no trabalho e à redução da tensão psicológica; incentivou que as empresas fornecessem suporte organizacional para melhorar o ajuste do teletrabalhador ao ambiente e, assim, garantir resultados desejáveis no teletrabalho²⁸.

Na África do Sul, um estudo exploratório coletou os dados primários por meio de um questionário eletrônico aplicado a 94 teletrabalhadores de três organizações, obtendo uma taxa de resposta de 67%. A pesquisa incluiu perguntas fechadas e abertas que foram analisadas usando uma combinação de técnicas quantitativas e qualitativas; os resultados demonstraram que a maioria dos benefícios identificados no teletrabalho foram: melhoria da produtividade, aumento da satisfação no trabalho e lealdade organizacional, diminuição do estresse e melhoria no equilíbrio entre vida profissional e pessoal¹⁰.

Efeitos negativos à saúde mental no teletrabalho

Estudo realizado nos Estados Unidos demonstrou que o teletrabalho apresenta desvantagens consistentes frente ao trabalho desenvolvido nas organizações, como a dificuldade em gerenciar horários de início e de término e conflito com a família¹².

Pesquisa *on-line* realizada com 446 teletrabalhadores também nos Estados Unidos demonstrou que o isolamento gerado no teletrabalho contribuiu para sentimentos de insatisfação emocional e social²². A exaustão emocional foi pior entre os indivíduos que extrapolavam a carga horária²⁹. Os pontos negativos identificados foram aumento da carga horária de trabalho e a falta de disponibilidade de oportunidades de treinamento¹⁰.

No Brasil, pesquisa realizada em São Paulo envolvendo teletrabalhadores e os trabalhadores convencionais mostrou que esses trabalhadores reconheceram os benefícios do teletrabalho, mas se mostraram pouco interessados em migrar para ele, divergindo também quanto às dificuldades em ser um teletrabalhador e as competências necessárias ao teletrabalho. As implicações psicológicas e sociais consequentes do excesso de carga de trabalho e do isolamento social, podem sugerir que o teletrabalho poderá revelar consequências ainda não identificadas, inclusive para aqueles que hoje o aprovam³⁰.

Estudo realizado nos Estados Unidos apresentou que pessoas que têm filhos experimentaram uma conexão mais negativa com o teletrabalho. Além disso, os cônjuges sofreram com o trabalho desenvolvido em domicílio, afetando o relacionamento pessoal, gerando conflitos e desacordos³¹. Pesquisa ressaltou que o teletrabalho proporciona menos felicidade se comparado ao trabalho desenvolvido nas organizações; ainda o teletrabalho associou-se mais ao estresse. Ressalta-se que os homens sem filhos sentiram-se menos estressados, enquanto as mulheres sem filhos se sentiram mais estressadas no teletrabalho². Teletrabalhadores de vendas e marketing do Japão foram mais propensos a relatar visibilidade reduzida e menos chance de ascensão na carreira profissional⁸.

Os principais problemas encontrados no teletrabalho segundo estudo desenvolvido com 17 teletrabalhadores atuantes em diferentes organizações e áreas, foram problemas técnicos ao utilizar o computador, dificuldade no gerenciamento do tempo, comunicação com supervisores, colegas e clientes ineficientes e sentimentos de isolamento. Mas, ao levar em consideração esses aspectos relacionados ao estresse, os participantes que responderam à pesquisa, sugeriram estratégias concretas de enfrentamento, como a troca de experiências e informações adicionais fornecidas por especialistas externos. Teletrabalhadores que utilizavam essas estratégias de enfrentamento lidavam melhor com os fatores estressores¹.

Diante do exposto até então faz-se necessário maior observação no desenvolvimento do teletrabalho, já que evidências demonstraram que seus impactos dependem de que como ele é gerenciado e do nível de conflito experimentado. Sugere-se que os gestores conscientizem-se

de toda a gama de características constantes nas práticas laborais do teletrabalhador antes de tomarem decisões sobre como o teletrabalho deve ser implementado²⁹.

Ressalta-se o fato deste estudo não ter encontrado instrumentos específicos que avaliem a saúde mental de forma abrangente no teletrabalho, mas encontrou estudos que avaliaram sinais e sintomas relacionados à saúde mental, como por exemplo, a síndrome de *burnout*.

CONCLUSÕES

Constatou-se neste estudo que o teletrabalho oferece benefícios a quem o executa como horários flexíveis, controle psicológico, baixas intenções de rotatividade, estratégias de gestão, menores níveis de depressão, facilidade para lidar com as responsabilidades organizacionais, satisfação no trabalho, redução da tensão psicológica, melhoria da produtividade, aumento da satisfação no trabalho e lealdade organizacional, diminuição do estresse e melhoria no equilíbrio entre vida profissional e pessoal.

Em relação aos efeitos negativos, identificou-se dificuldade em gerenciar horários de início e de término do trabalho, conflitos entre trabalho e a família, isolamento, sentimentos de insatisfação emocional e social, menos felicidade, mais estresse, menos oportunidades de treinamentos, visibilidade reduzida e dificuldade no desenvolvimento de carreira.

Este estudo contribui para avanços no conhecimento da área da Saúde do Trabalhador e Saúde Mental, identificando os efeitos positivos e negativos na atividade de teletrabalho. Pode ainda favorecer o entendimento de como esta modalidade de trabalho é desenvolvida e quais as consequências para quem o exerce, enfatizando a necessidade de estratégias para que ele ocorra não só de forma produtiva, mas de forma saudável igualmente.

Referências

1. Konradt U, Schmook R, Wilm A, Hertel G. Círculos de saúde para teletrabalhadores: resultados seletivos em estilos de estresse, tensão e enfrentamento. *Health Education Research*, 15 (3), 327-338. 2000. doi: <https://doi.org/10.1093/her/15.3.327>
2. Song Y, Gao J. Does Telework Stress Employees Out? A Study on Working at Home and Subjective Well-Being for Wage/Salary Workers. *J Happiness Stud* 21, 2649–2668. 2020. doi: <https://doi.org/10.1007/s10902-019-00196-6>
3. Almeida LBQ. Teletrabalho em instituições públicas: um estudo de caso no Tribunal de Contas do Estado do Ceará. 102 f. Dissertação (mestrado) - Universidade Federal do Rio de Janeiro. *Revista Saúde e Meio Ambiente – RESMA-UFMS-Três Lagoas*, v. 12, n. 02, p.127-147, janeiro/julho. 2021, Edição Especial. ISSN: 2447-8822.

- Ceará, Faculdade de Economia, Administração, Atuária e Contabilidade, Programa de Pós-graduação em Administração e Controladoria, Fortaleza, 2018.
4. Ruback SP, Tavares JMAB, Lins SMSB, Campos TS, Rocha RG, Caetano DA. Estresse e síndrome de burnout em profissionais de enfermagem que atuam na nefrologia: uma revisão integrativa. *Rev Pesqui: Cuid Fundam.* 10(3):889-99. 2018. doi: 10.9789/2175-5361.2018.v10i3.889-899 [Links]
 5. Godoy L, Ferreira MGG. Diretrizes Ergonômicas para o Teletrabalho em Home-office. In: 13º Congresso Pesquisa e Desenvolvimento em Design, 2018, São Paulo. Anais [...]. São Paulo: Blucher, 2019, p. 5358-5368.
 6. Heiden, M., Widar, L., Wiitavaara, B. & Boman, E. (2020). Telework in academia: associations with health and well-being among staff. *Higher Education*. doi: 10.1007/s10734-020-00569-4.
 7. Grant CA, Wallace LM, Spurgeon PC. An exploration of the psychological factors affecting remote e-worker's job effectiveness, well-being and work-life balance. *Employee Relations*. 2013. doi: <https://doi.org/10.1108/ER-08-2012-0059>.
 8. Maruyama T, Tietze S. From anxiety to assurance: concerns and outcomes of telework. *Personnel Review*. 2012. doi: <https://doi.org/10.1108/00483481211229375>
 9. Merez D, Andysz A. Burnout and demographic characteristics of workers experiencing different types of work-home interaction. *International Journal of Occupational Medicine and Environmental Health*. 2014. doi:10.2478/s13382-014-0320-6.
 10. Baard N, Thomas A. Teleworking in south africa: employee benefits and Challenges. 2010.
 11. Troup C, Rose J. Working from home: Do formal or informal telework arrangements provide better work-family outcomes?. *Community*. 2012. doi: 15.10.1080/13668803.2012.724220.
 12. Kim J, Henly JR, Golden LM, Lambert SJ. Workplace Flexibility and Worker Well-Being by Gender. 2020.
 13. Wessels C, Schippers MC, Stegmann S, Bakker AB, Van Baalen PJ, Proper KI. Fostering Flexibility in the New World of Work: A Model of Time-Spatial Job Crafting, *Frontiers in Psychology*, 10, 505. 2019. doi: doi.org/10.3389/fpsyg.2019.00505
 14. Hislop D, Axtell C. The neglect of spatial mobility in contemporary studies of work: the case of telework. *New Technology, Work and Employment*, v. 22, n. 1, p. 34-51, 2007.

15. Maciel AG, Carraro NC, Sousa MAB, Sanches AC. Análise do teletrabalho no brasil. *Revista Gestão Empresarial*, v. 1 n. 1. 2017.
16. Schlindwein-Zanini R, Cruz RM. Psicometria e Neuropsicologia: interrelações na construção e adaptação de instrumentos de medida. *Psicologia Argumento*, v. 36, n. 91, p. 49-69, 2019.
17. Ganong LH. Integrative reviews of nursing research. *Res Nurs Health*. 1987 Feb; 10(1):01-11. doi: 10.1002/nur.4770100103.
18. Mendes K, Silveira R, Galvão C. Revisão integrativa: Método de pesquisa para a incorporação de evidências na saúde e na enfermagem. *Texto ContextoEnferm*. 2008;17(4):758-64. doi: dx.doi.org/10.1590/S0104-07072008000400018.
19. Santos C, Pimenta C, Nobre M. The PICO strategy for theresearchquestionconstructionandevidencesearch. *Rev. Latino-Am. Enfermagem*. 2007.15(3):508-11.
20. Stetler CB, Morsi D, Rucki S, Broughton S, Corrigan B, Fitzgerald J, Giuliano K, Havener K, Sheridan EA. Utilization-focused integrative reviews in a nursing service. *Appl Nurs Res* 1998; 11(4): 195-206.
21. Ursi ES, Galvão CM. Perioperative prevention of skin injury: an integrative literature review. *Rev Latino-Am Enfermagem*. 2006 Jan/Feb; 14(1):124-31. DOI: 10.1590/S0104-11692006000100017
22. Wang W, Albert L, Sun Q. Employee isolation and telecommuter organizational commitment. 2020.
23. Melo ER. Teletrabalho, Qualidade de Vida no Trabalho e Satisfação Profissional: Um estudo exploratório numa amostra de profissionais na área da Tecnologia da Informação. Universidade de Lisboa. Faculdade de psicologia , mestrado integrado em psicologia, Secção de Psicologia dos Recursos Humanos, do Trabalho e das Organizações, 2011. 30 p.
24. Gomes MHTS. Análise da adoção do teletrabalho: um estudo de caso na administração de uma instituição federal de ensino superior, VII. 223 p. 29,7 cm. Sc., Engenharia de Sistemas e Computação, 1995 Tese - Universidade Federal do Rio de Janeiro, COPPE. Rio de Janeiro. 2002
25. Hau F, Todescat M. O teletrabalho na percepção dos teletrabalhadores e seus gestores: vantagens e desvantagens em um estudo de caso. *Revista de Gestão e Tecnologia*, v. 8, n. 3. 2018. doi: <https://doi.org/10.22279/navus.2018.v8n3.p37-52.601>

26. Giménez-Nadal JI, Molina JA, Velilla J. "Work time and well-being for workers at home: evidence from the American Time Use Survey," *International Journal of Manpower*, Emerald Group Publishing, vol. 41(2), pages 184-206, 2019.
27. Kossek, E, Lautsch B, Eaton S. Telecommuting, Control, and Boundary Management: Correlates of Policy Use and Practice, Job Control, and Work–Family Effectiveness. *Journal of Vocational Behavior*. 68. 347-367. 2006. doi:10.1016/j.jvb.2005.07.002.
28. Bentley TA, Teo ST, McLeod L, Tan F, Bosua R, Gloet M. The role of organisational support in teleworker wellbeing: a socio-technical systems approach. *Appl Ergon*. 2016. 52:207-15. doi: 10.1016/j.apergo.2015.07.019. Epub 2015 Aug 5. PMID: 26360212.
29. Golden TD. Alterando os Efeitos do Conflito de Trabalho e Família no Esgotamento: Teletrabalho durante o Horário de Trabalho Tradicional e Não Tradicional. *J Bus Psychol* 27, 255–269 (2012). <https://doi.org/10.1007/s10869-011-9247-0>
30. Junior EP, Caetano MES. Implicações do teletrabalho: um estudo sobre a percepção dos trabalhadores de uma região metropolitana. *Rev. Psicol., Organ. Trab., Florianópolis* , v. 9, n. 2, p. 22-31,. 2009 .
31. Kalpokienė V, Kazlauskienė L. Family-work Spillover and Spouse Relationship Connection. *Social Work*, v. 13, n. 1, p. 50-61, 2014.