



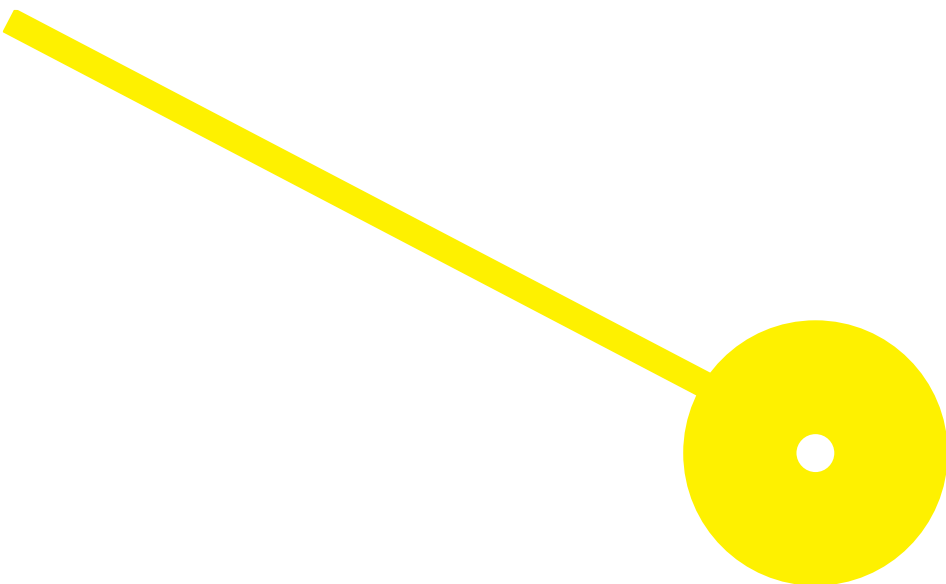
MESTRADO

Higiene e Segurança nas Organizações

Riscos Psicossociais no Trabalho Remoto: uma Revisão Sistemática da Literatura

Hugo Miguel da Silva Ribeiro

09/2023





**ESCOLA
SUPERIOR
DE SAÚDE**

Riscos Psicossociais no Trabalho Remoto: uma Revisão Sistemática da Literatura

Autor

Hugo Miguel da Silva Ribeiro

Orientador(es)

PhD/Carlos Alberto Alves Carvalhais, Professor Adjunto Convidado da ATC de Saúde Ambiental da

Escola Superior de Saúde do Instituto Politécnico do Porto

PhD/Joana Carvalho dos Santos, Professora Adjunta da ATC de Saúde Ambiental, Escola Superior

de Saúde, Instituto Politécnico do Porto.

Dissertação apresentada para cumprimento dos requisitos necessários à obtenção do grau de Mestre em Higiene e Seguranças nas Organizações pela Escola Superior de Saúde do Instituto Politécnico do Porto.

Agradecimentos

Primeiramente quero agradecer a Deus, pelo dom da vida e de me permitir concluir esta nova etapa no meu ciclo de estudos. Em seguida aproveito para expressar a minha gratidão a todos os que contribuíram diretamente, entre eles minha família, amigos e professores para que eu pudesse estar aqui neste momento tão importante na vida de um estudante.

Quero deixar um voto de agradecimento em especial para duas pessoas que foram de grande importância que me motivaram nesta fase que é a elaboração da tese de mestrado, sendo uma delas a minha colega de trabalho da Unidade de Saúde Pública do ACeS Central – Algarve, Maria do Rosário Jorge e a Fernanda Gonçalves Silva que assumiu sempre uma postura de “motivadora” e nunca me deixou desistir nos momentos de maior desespero.

Agradeço a amabilidade e ajuda na seleção do tema, assim como o acompanhamento durante a elaboração da tese de mestrado ao Dr. ^o Carlos Carvalhais e Dr. ^a Joana Santos, docentes da Escola Superior de Saúde do Instituto Politécnico do Porto, na área funcional de Saúde Ambiental.

Resumo

A introdução das novas tecnologias de informação e comunicação nas relações laborais e o seu uso crescente sem regulação específica, traduzem-se na génese de novos desafios em matéria de segurança e saúde no trabalho são uma nova problemática da era atual. Os dois principais objetivos deste estudo são: compreender os efeitos na saúde relacionados com o trabalho remoto com a agravante da pandemia COVID-19 e identificar os riscos psicossociais para a saúde que decorrem do trabalho remoto, através de uma revisão sistemática da literatura.

Para realizar a revisão da literatura, recorreu-se à metodologia PRISMA na base *Web of Science*, que pesquisa simultaneamente em quatro bases de dados distintas, nomeadamente *Web of Science Core Collection*, *Medline*, *Scielo* e *Current Content Connecte* e *PubMed*.

No decurso da análise dos dezoito artigos que compõem o trabalho, os principais resultados obtidos são: um elevado grau de satisfação na modalidade do trabalho remoto devido a sensação de liberdade e flexibilização laboral, uma maior sensação de sobrecarga laboral no género feminino, devido a jornada dupla de trabalho e um maior impacto ao nível psicossocial gerado no período da COVID-19.

As conclusões obtidas na presente revisão sistemática da literatura, realçam que os riscos psicossociais para a saúde no trabalho remoto estão relacionados com as características individuais do trabalho e com as políticas organizacionais. A pandemia da COVID-19 assumiu um papel com grande relevância na imposição quase que obrigatória da migração do trabalho tradicional e isso foi um ponto fulcral para o aumento do aparecimento de condições de trabalho que agravaram a exposição a fatores de risco psicossociais nos locais de trabalho.

Palavras-chave: Plataforma de trabalho, Locais de trabalho virtuais, Teletrabalho, Riscos psicossociais, Saúde ocupacional, COVID-19

Abstract

The introduction of new information and communication technologies into labor relations, and their increasing use without specific regulation, are giving rise to new challenges in terms of occupational safety and health and are a new issue in the current era. The two main objectives of this study are: to understand the health effects of remote working with the aggravation of the COVID-19 pandemic and to identify the psychosocial health risks of remote working through a systematic literature review.

To carry out the literature review, the PRISMA methodology was used on the Web of Science database, which simultaneously searches four different databases, namely Web of Science Core Collection; Medline; Scielo and Current Content Connect and PubMed.

In the course of the analysis of the eighteen articles that make up the work, the main results obtained are: a high degree of satisfaction in the remote work modality due to the feeling of freedom and work flexibility, a greater feeling of work overload in the female gender, due to the double working day and a greater impact at the psychosocial level generated during the COVID-19 period.

The conclusions reached in this systematic literature review highlight that psychosocial health risks in remote work are related to individual work characteristics and organizational policies. The COVID-19 pandemic has played a major role in imposing an almost compulsory migration from traditional work, and this has been a focal point for the increased emergence of working conditions that have aggravated exposure to psychosocial risk factors in the workplace.

Keywords Work platform, Virtual workplaces, Teleworking, Psychosocial risks, Occupational health, COVID-19

ÍNDICE

1.	INTRODUÇÃO	1
2.	ENQUADRAMENTO TEÓRICO	3
2.1.	Trabalho Remoto	3
2.2.	Trabalho Remoto/Teletrabalho e Trabalho de Plataforma, quais as diferenças?	5
2.3.	Vantagens e Desvantagens do trabalho remoto	7
2.4.	Trabalho remoto em Portugal e o impacto da pandemia SARS-CoV-2	12
3.	Riscos Psicossociais	14
3.1.	Definição de riscos psicossociais	14
3.2.	Efeitos na saúde dos riscos psicossociais	15
3.2.1.	Sobrecarga de trabalho e o local de trabalho	15
3.2.2.	Posto de trabalho	16
3.2.3.	Isolamento profissional	16
3.2.4.	Desequilíbrio na separação entre a vida pessoal/profissional	17
3.2.5.	Stress	17
3.2.6.	Tecnostress	18
4.	METODOLOGIA	18
4.1.	Seleção da metodologia	18
4.2.	Protocolo	19
4.2.1.	Seleção das palavras chaves	19
4.2.2.	Estratégia de pesquisa	20
4.3.	Critérios de Elegibilidade	20
4.4.	Critérios de Seleção	21
4.5.	Extração dos dados	21
5.	RESULTADOS	21

5.1.	Estudos selecionados e descrição.....	21
5.2.	Análise descritiva.....	33
6.	Discussão.....	35
7.	Conclusão.....	37
8.	Limitações do estudo e sugestões para trabalhos futuros.....	39
9.	Referências Bibliográficas.....	40

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1- Fluxograma PRISMA de seleção dos artigos incluídos no estudo.....	22
Figura 2- Áreas de estudo dos artigos científicos analisados	33
Figura 3- Relação entre o número de artigos e a origem.....	33

INDICE DE TABELAS

Tabela - 1 Definições de Trabalho remoto	5
Tabela - 2 Trabalho Remoto baseado no critério "duração" e "localização"	6
Tabela - 3 Oportunidades do trabalho remoto.....	8
Tabela - 4 Desafios do trabalho remoto.....	11
Tabela - 5 Geradores de stress.....	14
Tabela - 6 Fatores de tecnostress, adaptado de (Tarafdar et al, 2014)	18
Tabela - 7 Resumo dos estudos selecionados para a construção da Revisão Sistemática da Literatura	23
Tabela - 8 Riscos psicossociais analisado em cada estudo.....	31

LISTA DE SIGLAS, ABREVIATURAS E ACRÓNIMOS

TIC's: Tecnologias de Informação e Comunicação

OIT: Organização Internacional do Trabalho

EUA: Estados Unidos da América

SST: Saúde e Segurança no Trabalho

e-QDV: Qualidade de vida no trabalho remoto

EU-OSHA: Agência Europeia para a Segurança e Saúde no Trabalho

OMS: Organização Mundial de Saúde

CT: Código de Trabalho de Portugal

RSL: Revisões Sistemáticas da Literatura

1. INTRODUÇÃO

O aparecimento das novas Tecnologias de Comunicação e Informação (TIC) revelaram-se ao mundo de um modo permanente e revolucionário ao nível da sociedade, economia e também nas relações laborais. As TIC vieram simplificar as formas de comunicação entre os órgãos institucionais e as pessoas, como também a vinculação das mesmas e de bens e serviço, firmando um ponto importante e um centro nevrálgico da globalização (Campos & Canavezes, 2007). A globalização consiste primordialmente numa força condutora central por de trás das inúmeras transformações sociais, políticas e económicas que estão a remodelar as sociedades modernas e a ordem mundial dos recentes acontecimentos em conjunto com as TIC (Held et al., 1999).

Com o surgimento das TIC e a sua constante e descomunal evolução, ocorre a génese de novas formas de trabalho que se desagregam das formas convencionais. Nesse sentido com a necessidade ininterrupta de inovação e mudanças, as organizações de trabalho sentiram necessidade de dar resposta de igual forma, adequando-se assim a novos modos de trabalho. Este panorama em constante reformulação obrigou que as entidades empregadoras formulassem novas formas de adaptação a este contexto fortemente ligado ao desenvolvimento tecnológico, gerando novos processos de execução de tarefas, de prestação de serviços, entre outros, com grandes impactos nas relações laborais, nomeadamente o trabalho remoto (Held et al., 1999).

A era digital é conhecida como sendo a 4ª revolução (Neves, 2017), e trouxe grandes mudanças para o mundo do trabalho, incluindo o aumento do trabalho remoto (Sakuda & Vasconcelos, 2005), que se compreende como toda a prestação de serviço que é realizada à distância, em outros termos, quando o colaborador não está a prestar funções nas dependências do escritório da entidade empregadora (Mahler, 2012). O trabalho remoto disponibiliza uma série de benefícios, como a flexibilidade de horário e a redução de custos na deslocação de casa para o trabalho e vice-versa. Contudo, também acarreta alguns riscos ocupacionais, nomeadamente do foro psicossocial, como o isolamento social, sobrecarga no trabalho, confusão entre a vida pessoal e profissional, problemas de ergonomia e dificuldades de comunicação, o que pode estar na origem de situações de sobrecarga emocional, stress e tecnostress (Burton et al., 2021; Harpaz, 2002; Mórán et al., 2022; Moran et al., 2022; Sakuda & Vasconcelos, 2005).

Esta modalidade de trabalho teve um elevado grau de popularidade recentemente devido a COVID-19 que se despoletou em Portugal no mês de março de 2020, assim como em praticamente em todos os países do mundo. Isto deveu-se ao aparecimento de um novo Coronavírus, uma doença recém-emergida que se tornou uma preocupação global de saúde pública à medida que se transmitia rapidamente pelo mundo. O agente etiológico responsável por essa doença foi designado como síndrome respiratória aguda grave coronavírus 2 (*SARS-CoV-2*) pelo *International Committee on Taxonomy of Viruses* (ICTV), pois apresentava características genómicas semelhantes às do *SARS-CoV*, que causou uma pandemia em 2002 (Paudel et al., 2020). A proibição de ajuntamento da população devido ao seu alto risco de transmissão, ocasionou imensas mudanças na organização das mecânicas de trabalho (OIT, 2020b). Nesse sentido, as diferentes instituições laborais e governamentais optaram por adotar medidas de cariz extraordinário, em linha com as medidas de confinamento emanadas pela Organização Mundial de Saúde (OMS) em parceria com os diferentes órgãos governamentais, possibilitando assim, o trabalho remoto dos seus colaboradores, caso o mesmo fosse possível de ser executado remotamente (Espitia et al., 2022; Eurofound, 2020; OIT, 2020b; Sousa-Uva et al., 2021; Venkatesh, 2020).

Essa imposição quase instantânea, acarretou múltiplos desafios para os colaboradores, entre eles o aumento dos riscos psicossociais (Anka et al., 2020; Eurofound, 2020; Miyake et al., 2022; OIT, 2020a, 2020b; Sousa-Uva et al., 2021).

Segundo a OMS a pandemia desencadeou um aumento de 25% na prevalência de ansiedade e depressão em torno do mundo, principalmente no seio dos trabalhadores (OIT, 2020a), devido a vários fatores de stress, solidão, medo da infeção, o sofrimento e a morte para si e as pessoas mais próximas e preocupações financeiras, etc.

Com esta prática forçada de trabalho remoto, as organizações tiveram a perceção de que a realização das tarefas laborais em regime de teletrabalho (*telework*), a par do regime presencial também era viável e uma oportunidade.

Assim, os dois principais objetivos deste estudo são: compreender os efeitos na saúde relacionados com o trabalho remoto com a agravante da pandemia COVID-19 e identificar os riscos psicossociais para a saúde que decorrem do trabalho remoto, através de uma revisão sistemática da literatura.

No que concerne à organização da presente dissertação, no Capítulo 2 (Enquadramento Teórico) são abordados os principais conceitos e definições associados à temática em estudo. No Capítulo 3 (Metodologia), é apresentada a metodologia da RSL, incluindo os critérios de elegibilidade e seleção dos artigos, sendo documentado o processo de pesquisa e de seleção/extração de resultados. Capítulo 4 (Resultados), é efetuada uma esquematização/resumo do processo de recolha e dos estudos identificados na RSL. No Capítulo 5 (Discussão) e Capítulo 6 (Conclusão) são discutidos os resultados obtidos na RSL e apresentada uma breve conclusão, bem como as sugestões de estudos futuros.

2. ENQUADRAMENTO TEÓRICO

O propósito deste capítulo, é primeiramente realizar uma apreciação geral e completa da literatura científica sobre a relação entre o trabalho remoto e os riscos psicossociais, da era digital. O presente capítulo irá debruçar-se de maneira específica sobre as derivações e conceptualização do trabalho remoto e a sua evolução ao longo da história, assim como a relação do trabalho remoto e os riscos psicossociais da era digital.

2.1. Trabalho Remoto

O mercado de trabalho global é um organismo dinâmico, que, dia a após dia, busca a troca de informações e conhecimento entre as grandes organizações e as suas filiais. Segundo Haubrich & Froehlich (2020), as empresas estão encaixadas em esferas instáveis, heterogêneas e ambíguas, cujas transições ocorrem a uma velocidade alucinante, por causa dos avanços tecnológicos.

Os primeiros relatos relacionados com o aparecimento do trabalho remoto surgiram nos anos 1970 (Rocha & Amador, 2018). No entanto, foi na década de 1980 que ganhou maior ênfase, através do norte americano Jack Nilles, precursor dos estudos acerca do trabalho remoto, estimulado pela crise petrolífera, de 1973, e a consequente exigência na redução de combustível empregue e do trânsito das grandes cidades (Felstead & Henseke, 2012; Sakuda & Vasconcelos, 2005). Nessa altura, algumas organizações localizadas na Europa e nos Estados Unidos da América (Rocha & Amador, 2018), começaram a consentir que os seus colaboradores trabalhassem em casa em momentos específicos, como emergências ou situações de difícil acesso ao escritório, devido aos avanços registados nas áreas das TIC (Hill et al., 1996).

Com o advento da internet e do correio eletrónico em meados da década de 90, registou-se um impulsionamento do trabalho remoto, contudo era uma prática não acessível a todos os colaboradores. Em parte, por ainda ser limitada a profissionais em funções específicas e uso de equipamentos pesados e volumosos, obrigando os colaboradores estarem no terminal no horário de trabalho. As fronteiras que serviam de separação entre o espaço de trabalho e convivência começaram a se tornar indefinidas, com a conseqüente intrusão do trabalho na vida pessoal do colaborador (Hill et al., 1996, 2003).

O século XXI trouxe consigo um avanço nunca observado das TIC, com a introdução de equipamentos mais leves e portáteis no local de trabalho, emergiu a modalidade de trabalho do escritório virtual bastante distinta do trabalho domiciliar. Os novos trabalhadores virtuais podiam seleccionar o local de trabalho de acordo com as suas necessidades pessoais e trabalhar a qualquer momento do dia/noite, devido ao surgimento das primeiras ferramentas de colaboração *online*, como videoconferências, compartilhamento de arquivos em nuvem e ferramentas de trabalho em equipa, tornando o trabalho remoto viável e difundido. Embora sem grande tradição em Portugal, este método de trabalho foi promovido em vários países da Europa, graças ao acordo emblemático assinado em 2002 conhecido como "Acordo-Quadro Europeu sobre o trabalho remoto" (Felstead & Henseke, 2012; Rocha & Amador, 2018; Sakuda & Vasconcelos, 2005). Este, permitiu a criação de políticas de organização/atuação, fazendo uso das TIC's, na elaboração de um contrato/relação de trabalho, podendo ser cumprido nas instalações da entidade empregadora, e concretizado, fora das mesmas de forma regular. Contribuindo substancialmente com a mitigação do trânsito excessivo, minimizado as viagens relacionadas com o trabalho e com os custos às mesmas relacionados, ao mesmo passo adotado pelas organizações como uma estratégia de captação de mão de obra qualificada (Asgari & Jin, 2018; Lachapelle et al., 2018).

A Europa e os Estados Unidos da América, discordam no que diz respeito ao que se entende por trabalho remoto, ao passo na Europa é frequentemente empregue o termo "*telework*" (foco nos processos de atuação) e nos Estados Unidos da América há uma maior prominência por "*telecommuting*" (foco na localização), contudo um e outro transmitem a mesma forma de estrutura organizacional de trabalho (Rocha & Amador, 2018). Do mesmo modo o termo "*home office*" é detetado com regularidade na literatura mas no entanto remete-se a uma classe própria inserida na conjunção "*telework*" ou "*telecommuting*", que relata a particularidade de ser

desempenhado na residência do colaborador (Asgari & Jin, 2018). A tabela 1 mostra um grupo de definições que foram ocorrendo ao longo dos últimos anos.

Tabela 1 Definições de Trabalho remoto.

(Rebelo, 2004)	“O trabalho remoto é uma forma de organização do trabalho, executado por uma pessoa (trabalhador subordinado ou trabalhador independente) cuja atividade é exercida mediante o recurso à utilização das TIC e à distância.
(Lisboa et al., 2011)	Consiste em trabalhar num local diferente da organização através da utilização de computadores, modems, emails, ou qualquer outro apoio informático.
Organização Internacional do Trabalho (OIT, 2020b)	O trabalho remoto é definido pelo uso de tecnologias de informação e comunicação (TIC), tais como smartphones, tablets, computadores portáteis e de secretaria
(Eurofound, 2020)	O trabalho remoto é interpretado como um formato organizacional que possibilita a realização de tarefas laborais, utilizando TIC’s, sobre a forma de um contrato, que pode ser concretizado nas instalações do empregador e é executado fora dessas instalações regularmente.

2.2. Trabalho Remoto/Teletrabalho e Trabalho de Plataforma, quais as diferenças?

Ainda que as terminologias trabalho remoto/teletrabalho e trabalho de plataforma, sejam respeitantes ao trabalho fora do local de trabalho tradicional, eles têm contrastes, quer no conceito, quer na aplicabilidade (Holts, 2013). É importante salientar, que essas classificações podem diversificar-se, obedecendo ao sistema jurídico de cada país, sendo por isso sugerido a consulta das leis e normas de trabalho específicas, a fim de obtenção mais precisa dessas terminologias.

Trabalho Remoto/Teletrabalho é conhecido como trabalho em casa *Work from Home* (WFH) é um tipo de acordo de trabalho flexível que permite um colaborador num local remoto, fora dos escritórios corporativos (EU-OSHA,2020).

Trabalho de Plataforma é uma forma de emprego em que as organizações ou indivíduos utilizam uma plataforma *online* para aceder a outras organizações ou indivíduos para resolver problemas específicos ou para fornecer serviços específicos em troca de um valor monetário (EU-OSHA,2020).

Contudo, a nomenclatura dada ao trabalho remoto é a mais ampla, mencionada de forma generalista a toda forma trabalho executado fora das instalações do empregador (OIT, 2020a), permitindo ao colaborador executar as suas tarefas num local a sua escolha (OIT, 2020b), não sendo o uso das TIC's impeditivo na realização das tarefas (Holts, 2013).

Compreende-se que no âmbito do trabalho remoto, podem ser integrados equipas virtuais, subintende-se que uma equipa virtual é composta por um grupo de pessoas independentes nas suas tarefas, mas que partilham as mesmas metas, objetivos e resultados através de vínculos que extrapolam as barreiras organizacionais (OIT, 2020c). São equipas geograficamente dispersas, mas interligadas pelo compartilhamento de dados e informações para a execução de tarefas (Silva, 2016). Com base no estudo de Pullan & Prokopi (2016), o desenvolvimento de uma equipa de trabalho virtual é necessário se um elemento da organização trabalhar remotamente. A tabela 2 mostra uma divisão de trabalho remoto com evidência nas diferentes variáveis (Rocha & Amador, 2018).

Tabela 2 Trabalho Remoto baseado no critério "duração" e "localização".

Trabalho Remoto Tempo Integral (Rocha & Amador, 2018)	Os trabalhadores executam as suas funções de forma remota em tempo integral com vínculo contratual a uma única organização, não carecendo de apresentar-se fisicamente a um local de trabalho específico. Podendo desempenhar as tarefas na residência, espaços de <i>coworking</i> ou qualquer lugar a sua escolha.
Trabalho Remoto Tempo Flexível (Rocha & Amador, 2018)	Os colaboradores têm a opção de trabalhar de forma remota em modalidade mista em alternância com regime presencial nas instalações do empregador.
Trabalho Remoto Ocasional (Espitia et al., 2022)	Certas organizações só consentem que os colaboradores trabalhem de forma remota em determinados contextos como emergências, mau tempo ou quando é difícil chegar ao local físico de trabalho. Empregue como uma solução temporária para uma situação anómala.
Trabalho remoto baseado em projeto (Rocha & Amador, 2018)	Nesse tipo de trabalho remoto, os funcionários são contratados para projetos específicos e podem concluir suas tarefas remotamente. Após a conclusão do projeto, o colaborador já pode estar inserido em um novo projeto na mesma organização ou em outra.
Trabalho remoto global/nômade digital (Espitia et al., 2022)	Profissionais que desempenham as suas funções enquanto percorrem o mundo, possibilitando buscar conhecer novas culturas e locais. Uso exclusivo de ferramentas TIC'S e Internet.

O teletrabalho surge como uma subcategoria do trabalho extraída do trabalho remoto, que compreende a utilização das TIC's para executar as tarefas afastado das instalações do empregador por tempo integral ou parcial, obedecendo aos acordos entre o empregador e o colaborador (Ciccarelli, 2022; Holts, 2013; Neirotti et al., 2011).

O trabalho normalmente realizado através de plataformas digitais ou aplicações, permitem conectar os trabalhadores independentes às ofertas de trabalho. A grande maioria das tarefas são de curta duração e pontuais. Em comparação com o trabalho remoto e o teletrabalho, estes colaboradores têm maior autonomia e flexibilidade em relação ao local e horário de trabalho (Ciccarelli, 2022; Neirotti et al., 2011).

2.3. Vantagens e Desvantagens do Trabalho Remoto

A eclosão e a respetiva progressão de novas ferramentas e TIC's remodelaram a conceção de trabalho no século XXI, facilitando a conexão entre o meio familiar, social e laboral. A todo o momento, todavia, auxiliaram a intromissão do trabalho assalariado, nos lugares e horas habitualmente dedicados à vida pessoal. Na atual conjuntura têm se verificado a desagregação dos espaços de trabalho clássicos. Atualmente a grande maioria dos trabalhos de escritório são sustentados pela internet e são executados a partir de qualquer lugar a qualquer momento.(Eurofound, 2020; Pullan & Prokopi, 2016; Sakuda & Vasconcelos, 2005). Porém, todas essas modificações geraram o aparecimento não só de vantagens, mas também de desvantagens (Eurofound, 2020). O trabalho remoto ou outra variação elencada acima, quando bem aplicadas, geram inúmeras vantagens ao colaborador, seja na esfera individual, ambiental, como para a organização em que desempenham as suas tarefas. No que concerne à perspectiva individual dos colaboradores, permite uma maior flexibilização, permitindo conciliar os horários mediante a demanda do trabalho em virtude da vida pessoal e profissional (Ansong et al., 2017). Segundo Harpaz, 2002, o trabalho remoto viabiliza a utilização eficiente das TIC's por parte dos colaboradores, já que estimula a autonomia na gestão do tempo dedicado a realização das tarefas, amplifica a sua independência, elimina a necessidade de verificação direta e presencial, desenvolve o senso de comprometimento do colaborador na instituição, e simultaneamente diminui a pressão na execução das tarefas. Ainda elencando as vantagens, permite exercer as suas funções em uma empresa de referência nacional ou mundial, sem ter de se deslocar da sua cidade natal. Atenuação do aparecimento do stress referente a deslocação entre casa-trabalho-casa, aumento de sensação melhoria de qualidade de vida (Hunton, 2005; Lilian, 2014). Diferentes autores, afirmam em quase todos os artigos científicos que foram consultados, que trabalhar remotamente estava relacionado a uma maior produtividade por parte dos colaboradores (Aguilera et al., 2016; Bailey & Nancy, 2002).

A prática desta metodologia de trabalho, proporciona um acréscimo de motivação e produtividade (Mahlon, 1998; Sousa-Uva et al., 2021) e em compensação reforça a sensação de bem-estar dos colaboradores, devido ao facto de não ter que se locomover em transportes coletivos de passageiros ou privados, sobretudo quando o custo da gasolina e gásóleo regista aumentos semanais, como consequência de eventos/conflitos internacionais.

Do ponto de vista organizacional, a literatura científica relata um aumento significativo do nível de produtividade de uma parcela dos colaboradores provocado por uma redução das distrações, ambiente de trabalho mais calmo e um maior empenho na execução das tarefas (Haubrich & Froehlich, 2020). Maior oferta de mão de obra qualificada, limitação de custos na esfera operacional, com o aluguer de escritórios físicos e despesas relacionadas, gerando uma maior economia financeira para as organizações.

Segundo a Agência Nacional do Ambiente (APA, 2019) o trabalho remoto também apresenta uma série de vantagens a nível ambiental, nomeadamente:

- Diminuição da emissão dos gases de efeito de estufa (GEE), devido a redução das deslocações dos colaboradores;
- Diminuição do consumo de energia elétrica nos escritórios tradicionais, assim como ocorre com os equipamentos de aquecimento, ventilação e ar condicionado;
- Diminuição dos gastos de consumíveis de escritório, tais como papel, água e outros géneros de materiais.

Para simplificar a informação presente na literatura científica, as vantagens foram associadas em quatro atributos primordiais: geográficos, produtividade, custos e bem-estar dos colaboradores, tanto ao nível da organização como individual como pode ser observado na tabela 3.

Tabela 3 Oportunidades do trabalho remoto.

Oportunidades do trabalho remoto	
Organização	Colaborador
Atributo geográficos	
<ul style="list-style-type: none"> ✓ Constituição de equipas de trabalho distribuídas por diferentes locais; ✓ Viabilidade de cooperar em projetos em diversos continentes; ✓ Facilidade em ter uma consultoria técnica com um especialista da área; ✓ Possibilidade de ter colaboradores a trabalhar a partir de casa; ✓ Maior oferta de profissionais; 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Possibilidade em cooperar com uma empresa com escritórios no estrangeiro; ✓ Diversidade de ofertas de emprego.

Oportunidades do trabalho remoto	
Organização	Colaborador
<ul style="list-style-type: none"> ✓ Hipótese de contratar pessoas com mobilidade reduzida para um posto de trabalho. 	
Atributos de produtividade	
<ul style="list-style-type: none"> ✓ Constituir equipas com colaboradores que trabalham em turnos, horários ou dias diferentes; ✓ Possibilidade de funcionamento da organização 24 horas por dia, devido ao fuso horário diferente entre países, maximizando o lucro. 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Aumento de produtividade e eficácia ✓ Não ter de faltar ao trabalho por causa de mau estar, febre ou outra patologia leve.
Atributos de Custos	
Atributos de bem-estar dos colaboradores	
<ul style="list-style-type: none"> ✓ Trabalhadores mais motivados e satisfeitos; ✓ Menor rotatividade dos colaboradores; 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Aumento do grau de satisfação e motivação perceptível; ✓ Maior flexibilização nos horários de trabalho e na organização do tempo; ✓ Bem-estar e qualidade de vida; ✓ Possibilidade de trabalhar enquanto viaja.

Fonte: Organização Internacional do Trabalho

Na atualidade, as organizações enfrentam oportunidades inesperadas, assim como desafios na fixação do trabalho remoto em uma instituição (Lilian, 2014). Para atingir o êxito, por exemplo, os colaboradores têm a necessidade de sentir-se cómodos e saber utilizar as TIC's, assimilar a psicologia do ambiente e da distância do local de trabalho, e ter aptidão de incentivar processos de colaboração em grupo (Sakuda & Vasconcelos, 2005).

A liderança tem de fomentar hábitos de trabalho em projetos à distância, promover o uso de TIC's a médio e longo prazo, estruturar novas dinâmicas de trabalho com foco no diálogo (Silva, 2016). Dentre os principais desafios antevistos pelas lideranças, encontram-se aliciar/motivar os colaboradores remotos, inspecionar o trabalho executado, compreender a grande diversidade linguística, assimilar as diferenças culturais, identificar e saber lidar com as divergências e saber lidar com a ausência de interação presencial entre equipas (Lilian, 2014; Pullan & Prokopi, 2016; Silva, 2016).

Os problemas detetados na gestão das equipas tradicionais, são amplificados quando relacionados às equipas virtuais. Nesse sentido, a liderança dos projetos virtuais devem de forma imperativa, empreender medidas para melhorar a relação entre os membros das equipas para aumentar a eficiência e produtividade a longo prazo (Silva, 2016).

A escassez de normas técnicas e guias de boas práticas organizacionais adequáveis ao trabalho remoto, inviabiliza a normalização dos parâmetros para uma instituição implementar o trabalho remoto em suas atividades. Portugal foi o primeiro país europeu a regular este regime jurídico para o setor privado e o teletrabalho foi inserido pela primeira vez no código de trabalho (CT) em 2003 tendo por base o Acordo-Quadro Europeu datado de 16 de julho de 2002, como contrato de trabalho especial (Boavida & Brandão Moniz, 2020; Cardim, 2021). O trabalho remoto encontra-se regulado pelo CT em Portugal pelos seguintes artigos 165.º, aprovado pela Lei n.º 7/2009 de 12 de fevereiro, em que o legislador conceituou o teletrabalho como uma prestação laboral realizada com subordinação jurídica, habitualmente fora da empresa e através de recurso as TIC.

Na realidade, o trabalho remoto é um compromisso que outorga o colaborador realizar as suas tarefas e obrigações e ademais deveres outorgados, em local de trabalho aprovado em qualquer lugar.

Interessa salientar que, de acordo com o transcrito no artigo 169º do CT, aprovado pela Lei n.º 7/2009 de 12 de fevereiro “os colaboradores em regime de trabalho remoto dispõem dos mesmos direitos e deveres dos demais trabalhadores que optem pelo regime híbrido ou presencial, sobretudo no que diz respeito ao acesso às formações e promoções de carreira, serviço de saúde e segurança do trabalho (SST) e reparação de danos decorrentes de acidente de trabalho ou doença profissional.

Além disso, com base no mesmo artigo, no que se refere à formação profissional, *“a entidade empregadora deve, sempre que necessário, facultar informação e formação apropriada sobre o manuseio das TIC’s contíguos à prática da respetiva atividade”*. No entanto, carece de melhorias para possibilitar aos colaboradores maior sensação de segurança na sua relação laboral. Segundo (OIT, 2020c), uma das causas que está no impasse de fazer a mudança do trabalho em escritório para o trabalho remoto, está precisamente interligado a isso, onde os profissionais em trabalho remoto não dispõem dos mesmos direitos e proteções quando contraposto àqueles que desempenham as suas funções na modalidade tradicional.

Do ponto de vista dos trabalhadores, são conhecidas as seguintes barreiras, nos diferentes raios de ação, apresentadas na tabela 4.

Tabela 4 Desafios do trabalho remoto.

Desafios do trabalho remoto	
Organização	Colaborador
Planeamento	
<ul style="list-style-type: none"> ✓ Incutir uma cultura de trabalho a distância; ✓ Compreender a psicologia do trabalho; ✓ Melhoria das políticas de liderança, gestão de conflitos e comunicação organizacional; ✓ Assegurar a eficiência da equipa. 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Incutir métodos de autogestão; ✓ Conceber estratégias de confiança no trabalho individual; ✓ Aprender a trabalhar em diferente fuso horários; ✓ Desenvolver autodisciplina e comprometimento.
Comunicação	
<ul style="list-style-type: none"> ✓ Dinamizar estratégias de trabalhos de grupo; ✓ Incentivar o envolvimento dos colaboradores a trabalhar remotamente; ✓ Acompanhar o trabalho realizado; ✓ Assimilar a heterogeneidade vocabulários; ✓ Compreender diferentes realidades culturais. 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Ausência de dinamismo com os restantes colaboradores; ✓ Aprender um idioma; ✓ Compreender e respeitar diferentes culturas; ✓ Isolamento social/laboral.
Ferramentas TIC's	
<ul style="list-style-type: none"> ✓ Dominar as diferentes ferramentas de cooperação online; ✓ Empregar as TIC's; ✓ Sujeição aos serviços de telecomunicações, tais como estabilidade e velocidade da internet; ✓ Renovação frequente das ferramentas de trabalho. 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Sujeição aos serviços de telecomunicações, tais como estabilidade e velocidade da internet; ✓ Domínio das ferramentas digitais, empregues nos projetos.
Conforto dos colaboradores	
<ul style="list-style-type: none"> ✓ Assegurar a qualidade de vida no trabalho remoto (e-QDV); ✓ Verificar a ótica do colaborador no que concerne ao domínio motivacional. 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Perda de foco nas tarefas do trabalho; ✓ Incumprimento do horário laboral; ✓ Riscos psicossociais; ✓ Trabalho excessivo;

Fonte: Organização Internacional do Trabalho

2.4. Trabalho remoto em Portugal e o impacto da pandemia SARS-CoV-2

No decorrer das últimas décadas o trabalho remoto em Portugal registou um progresso, tal como nos restantes países ditos desenvolvidos. Em meados dos anos 90, graças ao aparecimento da internet e das TIC's, o trabalho remoto começou a dar os seus primeiros passos. Neste período, algumas organizações precursoras iniciaram os modelos de trabalho remoto, viabilizando que seus colaboradores exercessem as suas tarefas a partir de casa ou de locais fora das instalações da entidade empregadora. No espaço de dez anos, mais propriamente no início dos anos 2000, registou-se uma forte intensificação em Portugal no domínio do trabalho remoto, incrementado pelo avanço das TIC's e pelo capitalismo. Diversas organizações engrenaram a prática da cultura do trabalho remoto, possibilitando que seus colaboradores trabalhassem a partir de casa (Boavida & Brandão Moniz, 2020).

O conceito de trabalho remoto em Portugal é assunto de debate há várias décadas em diferentes áreas científicas, nomeadamente na sociologia, direito e gestão (Costa & Santos, 2013). No âmbito jurídico, a definição está integrada na aceção mais ampla de trabalho virtual. Efetivamente, a legislação portuguesa faz uso da expressão trabalho remoto para assinalar "*a prestação laboral levada a cabo com sujeição jurídica*", habitualmente fora da empresa e através do recurso as TIC's conforme o Regime Jurídico da Promoção da Segurança e Saúde do Trabalho legislado pela (Lei n.º 102/2009, 10 de setembro e demais atualizações).

No primeiro trimestre de 2020, mais precisamente no dia 11 de março, a OMS decretou estado de pandemia devido a propagação do vírus SARS-CoV-2 (Annelies Wilder-Smith et al., 2020), que forçou os trabalhadores portugueses, num curto período de tempo a modificar um enorme conjunto de rotinas. Rotinas essas, que envolveram ter que arranjar um local de trabalho com condições adequadas dentro de suas casas (Costa & Santos, 2013). Indubitavelmente, entramos na forma de planeamento de trabalho mais inusitada desta geração.

O mundo, tal como entendíamos, teve de parar de forma drástica. Os governos, orientados pela comunidade científica, tiveram de decretar medidas para salvar vidas, devido ao alastrar da pandemia e a falta de conhecimento sobre o vírus SARS-CoV-2. Além disso, devido a inexistência de respostas a nível farmacêutico, tiveram de ser adotadas medidas de isolamento social, como forma de mitigação da transmissão das infeções respiratórias agudas causadas pelo vírus SARS-CoV-2 (Neto, 2015; OIT, 2020b; Paudel et al., 2020). Contudo, apesar das medidas adotadas contribuírem na atenuação da propagação do vírus, essas mesmas deliberações similarmente afetam substancialmente inúmeras esferas da economia, devido a impossibilidade de se

conseguir conciliar o controlo da doença e a estabilidade económica (Wilder-Smith & Freedman, 2020).

Face a esse cenário de pandemia, houve uma necessidade de reconsiderar o modelo de trabalho convencional e adotar um modelo que fosse mais flexível, devido a necessidade de dar prosseguimento ao trabalho (Annelies Wilder-Smith et al., 2020). Em Portugal não foi diferente a tantos outros países, a pandemia estimulou a ascensão do trabalho remoto a larga escala nas organizações. É possível saber-se através do estudo elaborado por (Boavida & Brandão Moniz, 2020) que antes da pandemia, havia aproximadamente 2.7% dos colaboradores a executar as suas tarefas a partir de casa entre janeiro e fevereiro de 2020. Posterior ao confinamento em março de 2020, ocorreu uma transformação drástica, pois a dimensão de trabalhadores em regime remoto registou valores na ordem dos 30% durante o período de abril a maio de 2020, registando uma quebra gradativa para os 21% em setembro do mesmo ano (Eurofound, 2020). Face a isso, houve a necessidade de serem executadas alterações da legislação em vigor, tais como publicação da Lei n.º 83/2021, de 6 de dezembro, tendo como principais medidas a modificação do regime de teletrabalho, alterando o CT e a Lei n.º 98/2009, de 4 de setembro, que regulamenta o regime de reparação de acidentes de trabalho e de doenças profissionais (Sousa-Uva et al., 2021).

As principais alterações impostas pela publicação da Lei n.º 83/2021, de 6 de dezembro são:

- Abrangência do regime, sem necessidade de acordo entre as partes, que é alargado a pais com filhos com até 8 anos de idade (anteriormente eram três anos), exceto nas microempresas, e desde que compatível com atividade desempenhada e, ainda que, ambos os progenitores reúnam condições para o exercício da atividade laborar em regime remoto;
- Determinação da entidade empregadora de contribuir com o aumento das despesas domésticas tais como energia elétrica, internet ou até os próprios equipamentos necessários a realização do trabalho remoto, bem como impõe o “dever de abstenção de contacto” pela entidade patronal fora do horário de trabalho, exceto por motivos de força maior e devidamente justificado.

3. Riscos Psicossociais

3.1. Definição de riscos psicossociais

A nomenclatura “riscos psicossociais”, começou a ganhar mais destaque e atenção em meados dos anos 90, no entanto com especial destaque nos últimos dez anos (Neto, 2015), tendo a sua génese na área da saúde ocupacional e da segurança do trabalho. No entanto, na atualidade é utilizado em diversas áreas de estudo, como por exemplo na sociologia, direito e medicina (Toukas et al., 2015).

Segundo a Agência Europeia para Saúde e Segurança no Trabalho (EU-OSHA), os riscos psicossociais são classificados em duas categorias dinâmicas “a correlação entre trabalho, o ambiente, a gestão e as condições organizacionais, por um lado, e as competências individuais dos colaboradores, e as suas necessidades, a sua cultura e o seu contexto familiar, por outro”(EU-OSHA & Eurofound, 2007; Neto, 2015).

Os riscos psicossociais resultam de anomalias na constituição, planeamento e administração do trabalho, sendo capaz de provocar efeitos nefastos ao nível organizacional, assim como a nível individual (EU-OSHA & Eurofound, 2007).

É essencial compreender que a dimensão psicossocial de um risco com origem no local de trabalho, resulta da sua génese e não da sua exteriorização, portanto, os riscos psicossociais carecem de ser assimilados numa perspetiva tridimensional (física, mental e social) e não deve se descurar das condições laborais assim como dos aspetos organizacionais e relacionais dentro da organização (Neves, 2017).

Segundo (Fink, 2016), um dos conceitos basilares na caracterização dos riscos psicossociais é a conceção de stress, largamente relatado na literatura como sendo um transtorno para a grande maioria dos seres humanos como pode ser observado na tabela 5.

Tabela 5 Geradores de stress.

Geradores de stress	
Conteúdo de trabalho Sobrecarga e ritmo de trabalho	Baixa variedade ou ciclos de trabalho curtos, fragmentado ou sem sentido organizacional, Incerteza, prazos curtos, sobrecarga de trabalho, pressão.
Controlo do horário de trabalho	Baixa participação na tomada de decisões, falta de controlo sobre a carga do trabalho, ritmo de trabalho por turnos, horários de trabalho inflexíveis, horários de trabalho que dificultam as relações sociais.

Geradores de stress	
Ambiente e equipamentos	Manutenção inadequada dos equipamentos, mas condições laborais, tais como ausência de espaços, deficiente iluminação e excesso de ruído.
Papel da Organização	Papel ambíguo, ausência de responsabilidade pelos colaboradores.
Função e cultura organizacional	Comunicação pobre, baixos níveis de suporte na resolução de problemas, ausência de acordo e definição dos objetivos organizacionais.
Relacionamento interpessoal no trabalho Progressão na carreira	Isolamento físico e social, relações superficiais com os superiores hierárquicos, conflitos interpessoais, ausência de acompanhamento/apoio dos colegas de trabalho, bullying. Estagnação na carreira profissional, Incerteza profissional, baixos salários, baixo reconhecimento laboral, trabalho de baixo valor social.
Interface do trabalho remoto	Conflitos em casa por causa do trabalho, ausência de apoio familiar.

Fonte: Agência Europeia para a Saúde e Segurança do Trabalho

A exposição a riscos psicossociais é capaz de influenciar de forma negativa o bem-estar do colaborador a diferentes níveis, através do stress. Além do mais, pode estar na origem de prejuízos de uma organização por meio do absentismo, alta rotatividade da mão de obra, quebra nos ciclos de produtividade e de compromisso com a organização. No entanto, é importante salientar que novas formas de trabalho dão origem a novos perigos (Bérestégui, 2021).

3.2. Efeitos na saúde dos riscos psicossociais

3.2.1. Sobrecarga de trabalho e o local de trabalho

A carga laboral excessiva advém de uma carga excessiva de tarefas, responsabilidades ou exigências por parte da entidade empregadora no seu ambiente laboral remoto. Segundo (Costa & Santos, 2013), isso pode acontecer devido a uma grande diversidade de fatores quer sejam eles individuais como organizacionais.

A carga laboral excessiva e locais de trabalho conflituosos segundo (Fink, 2016), podem gerar impactos significativos no bem estar psicossocial dos colaboradores, potenciando o aparecimento dos riscos psicossociais, sendo que esses riscos configuram-se em condições psicológicas, sociais e muitas vezes familiares na vertente do trabalho remoto que afetam a saúde, bem-estar e desempenho dos colaboradores, que segundo a (OIT, 2020c) podem ser:

- níveis excessivos de stress;
- esgotamento cerebral;
- baixa qualidade de trabalho;
- riscos físicos;
- má gestão de relações interpessoais.

3.2.2. Posto de trabalho

Segundo (EU-OSHA, 2022; Huws, 2016), os fatores de risco ergonómicos e os psicossociais são dois aspetos interconectados dos SST. A relação entre esses dois tipos de riscos é complexa, sendo possível relacionar-se pelos seguintes aspetos:

- **Causas compartilhadas:** Em diversas ocasiões, os fatores de risco ergonómicos podem contribuir para desenvolvimento de riscos psicossociais. Por exemplo postos de trabalho mal dimensionados ao nível ergonómico pode ser uma fonte preocupação com as condições de SST.
- **Efeito acumulativo:** A exposição continuada a fatores de risco ergonómicos pode conduzir ao esgotamento físico, fadiga física e lesões, o que, por sua vez, pode prejudicar o estado emocional e mental dos colaboradores. Por sua vez, as dores crónicas provocadas por lesões físicas podem colaborar para o aparecimento de situações de stress, ansiedade e no pior dos casos em situações de depressão;

Num âmbito geral, os riscos físicos e psicossociais em meio a ambiente laboral remoto estão inerentemente relacionados e podem impactar a saúde e bem-estar dos trabalhadores de maneira significativa. Abordar esses riscos de forma abrangente e integrada é essencial para proporcionar um ambiente de trabalho saudável e seguro para os intervenientes.

3.2.3. Isolamento profissional

A grande parte dos trabalhos remotos são caracterizados por uma individualização e pelo isolamento, quer na componente física como também social dos restantes colaboradores da organização, designado por “isolamento profissional” (Bérastégui, 2021).

Os dados atuais revelam que o “isolamento profissional” assume-se como sendo um fator decisivo na génese dos riscos psicossociais, impossibilitando o apoio emocional por parte da liderança assim como dos restantes elementos da organização (EU-OSHA, 2022).

A literatura tem demonstrado como a desumanização dos locais de trabalho remoto transforma os meios de trabalho menos satisfatórios, visto que as relações sociais desaparecem (Bérestégui, 2021).

No universo do isolamento profissional, cabem ainda, (dependendo das tarefas executadas), outros dois fenómenos classificados como o “isolamento físico” e o “isolamento social”.

3.2.4. Desequilíbrio na separação entre a vida pessoal/profissional

Se por um lado a flexibilidade e a autonomia de trabalhar a partir de casa proporciona uma série de vantagens, também pode ocasionar desvantagens, visto que segundo a literatura científica, há um maior registo no que concerne a intensidade de trabalho e a jornadas laborais mais longas, o que são passíveis de desencadear um aumento gradual dos níveis de stress do colaborador (Brod, 1984; Carlotto & Câmara, 2010; Llosa & Agulló-Tomás, 2022).

A não deslocação de casa para o trabalho, proporcionada pelo trabalho a distância, impede a alternância entre a vida pessoal e profissional, o que segundo diversos autores pode causar danos a nível do bem estar mental (Bérestégui, 2021; EU-OSHA, 2022), que está associada ao aparecimento problemas de sono, stress, esgotamento, depressão e insatisfação na generalidade com o trabalho.

Há uma concordância entre os colaboradores que desempenham as suas funções remotamente e que residem com os seus familiares, eles admitem que o tempo com a família aumenta, no entanto o tempo dedicado para a família não inevitavelmente acontece (Costa & Santos, 2013), advindo frequentemente o choque entre o trabalho e a família.

3.2.5. Stress

Não há uma definição homogénea ao que se compreende por stress. Para a sociologia é classificado como sendo uma instabilidade ao nível social, no universo das engenharias é tido como um estímulo que atua sobre o material que está exposto à mesma, já no ramo da biologia é examinada múltiplas circunstâncias e motivações que são tóxicas para o corpo humano, e por último, no campo da psicologia os especialistas em grande parte dos seus trabalhos não abordam de forma autónoma a componente biológica e psicológica do stress, dificultando a sua perceção (Fink, 2016).

Contudo segundo o psicólogo americano Richard Lazarus, o stress é uma condição adjacente que tem a sua génese na perceção de um individuo na ausência de mecanismos necessários para

executar as tarefas em que é inserido, ou quando é colocada em situações desconfortáveis (Lazarus, 1966).

3.2.6. Tecnostress

Com base em (Carlotto & Câmara, 2010), com a introdução das TIC's no espaço de trabalho, ocorre uma maior exposição ao stress tecnológico, denominado por tecnostress. Tal conceito está relacionado aos efeitos psicossociais prejudiciais do uso das TIC'S, e foi pela primeira vez tratado por (Brod, 1984), que a classificou como uma doença causada pela mal adaptação do indivíduo às TIC's. Ao longo do tempo, têm surgido outros significados por outros autores, que passam a definir "tecnostress" como qualquer impacto desfavorável sobre as atitudes, concepções ou fisiologia causada direta ou indiretamente pela utilização de meios tecnológicos como pode ser observado na Tabela 6

Tabela 6 Fatores de tecnostress, adaptado de (Tarafdar et al., 2014).

Tecnostress	Definições
Tecno invasão	A tecno invasão é fator de stress em que o colaborador têm a percepção que o tempo fora do local de trabalho é invadido pelo trabalho.
Sobrecarga tecnológica	A sobrecarga tecnológica ocorre quando um individuo enfrenta o uso excessivo das TIC's.
Tecno complexidade	O fator de stress é originado pela experiência dos indivíduos, pois eles precisam de aprender constantemente como utilizar novas aplicações tecnológicas e/ou têm dificuldade de compreensão/disrupção.
Tecno insegurança	O sentimento de insegurança que os indivíduos enfrentam quando sentem que outros podem saber mais sobre as novas tecnologias do que eles.
Incerteza tecnológica	A incerteza tecnológica ocorre quando os indivíduos não têm a certeza sobre as novas aplicações tecnológicas e seu correto uso.

4. METODOLOGIA

4.1. Seleção da metodologia

Nos dias atuais, existe uma maior facilidade de acesso a um grande e diversificado número de artigos científicos graças às novas TIC's (Thompson et al., 2013). Entretanto, estar atualizado é quase impossível (Thompson et al., 2013), a não ser que se despenda uma grande quantidade de tempo a ler e avaliar as informações disponíveis.

As Revisões Sistemáticas da Literatura (RSL) são uma solução para esse problema (Petticrew & Robert, 2006), permitindo compreender o estado da arte de uma determinada temática, bem como contribuindo para a ciência e sociedade em geral, com informações fiáveis e credíveis (Faria, 2016). Neste sentido, considera-se que a presente dissertação de mestrado contribuirá para a organização de uma pequena porção de conhecimento científico existente sobre a temática em estudo.

A revisão sistemática está assente na metodologia *Preferred Reporting Items for Systematic Reviews and Meta-Analyses* (PRISMA) (Tricco et al., 2018). A revisão sistemática é extremamente vantajosa, porque permite saber o nível de conhecimento existente sobre o assunto, bem como as lacunas existentes. É uma estratégia de pesquisa utilizada frequentemente, graças a combinação de referências entre artigos e revistas científicas elaboradas por diferentes autores, procuras meticulosas na bases da dados de pesquisa e aplicação de critérios de elegibilidade (inclusão/exclusão). Desse modo, origina-se pesquisas teoricamente sólidas, provenientes de um processo rigoroso com uma base confiável na elaboração e tomada de decisões.

4.2. Protocolo

4.2.1. Seleção das palavras chave

Numa primeira fase, foi elaborada uma lista com diferentes termos que vão de encontro com os objetivos do trabalho. Foram consideradas expressões genéricas, assim como também algumas mais específicas, que se encaixam diretamente com os tópicos mais abordados na atualidade, seja no panorama da saúde, assim como no corporativo.

As pesquisas em bases de dados podem ser executadas sem o uso obrigatório dos operadores booleano, no entanto, a utilização permite aperfeiçoar e refinar o sistema de procura e seleção.

No presente trabalho foram utilizados dois operadores booleanos "AND" e o "OR", que funcionam como a palavra "E" e "OU". O "AND" permite criar uma intercessão entre as palavras-chaves, afunilando a amplitude da pesquisa das expressões mais genéricas. Já o "OR", possibilita a união dos conjuntos, ou seja, a base de dados irá apresentar a lista de artigos que contenham pelo menos uma das palavras, que normalmente são sinónimas. A utilização em simultâneo, permite haver uma maior sensibilidade e especificidade no momento da seleção dos documentos pesquisados nas bases de dados selecionadas.

Foram criados três conjuntos de palavras-chaves, para padronizar o método de pesquisa nas bases de dados.

4.2.2. Estratégia de pesquisa

Foram empreendidas recolhas independentes de artigos, assim como outros documentos relevantes para a elaboração da RSL. A recolha de artigos foi efetuada na base *Web of Science*, que pesquisa simultaneamente em quatro bases de dados distintas, nomeadamente *Web of Science Core Collection*, *Medline*, *Scielo* e *Current Content Connect* e na *PubMed*.

A busca foi baseada na identificação de artigos contendo as palavras-chaves nas seguintes categorias gerais: trabalho remoto e riscos psicossociais.

As palavras-chaves utilizadas na pesquisa são apresentadas na tabela 7.

Tabela 7 Seleção das palavras-chaves aplicadas nas bases de dados de pesquisa.

Palavras-Chaves	Base de Dados
Platform Work OR Virtual workplaces OR Remote Working OR Teleworking OR Homework AND Psychosocial risks	PubMed
Platform Work OR Virtual workplaces OR Remote Working OR Teleworking OR Homework AND Psychosocial risks	Web of Science
Platform Work OR Virtual workplaces OR Remote Working OR Teleworking OR Homework AND Occupational Health	PubMed
Platform Work OR Virtual workplaces OR Remote Working OR Teleworking OR Homework AND Occupational Health	Web of Science
Platform Work OR Virtual workplaces OR Remote Working OR Teleworking OR Homework AND covid-19 OR Occupational health AND Psychosocial risk	PubMed
Platform Work OR Virtual workplaces OR Remote Working OR Teleworking OR Homework AND covid-19 OR Occupational health AND Psychosocial risk	Web of Science

4.3. Critérios de Elegibilidade

Definiram-se critérios de inclusão e exclusão, para determinar a elegibilidade do estudo.

Âmbito: As pesquisas centraram-se em estudos que abordaram tanto o trabalho remoto em associação com pelo menos um risco psicossocial, quanto os artigos que albergassem métodos de gestão de SST num contexto laboral. O estudo não se limita a nenhum país em particular.

Tipo de publicação: Somente artigos originais, publicados em revista científica, com revisão por pares e de acesso aberto.

Idioma: Publicado em inglês

Período: Não se aplicou nenhum filtro no que diz respeito ao período em que os documentos foram publicados.

4.4. Critérios de Seleção

Os documentos resultantes da pesquisa foram exportados para o *software Mendeley Desktop versão 1.19.8* e em seguida procedeu-se a remoção dos que estavam duplicados. A seleção dos artigos foi baseada quanto à elegibilidade em analogia aos critérios de inclusão e exclusão apontados, empregando-se perspectiva sistemática.

4.5. Extração dos dados

Após a seleção dos estudos na síntese qualitativa, foram recolhidos os dados pertinentes. Para as características gerais dos estudos incluídos, foram reunidos dados sobre a identificação da publicação e dados da experiência, referentes a: objetivo do estudo; tipo de investigação; procedimentos metodológicos; resultados; conclusões.

5. RESULTADOS

Neste capítulo será apresentado o processo de seleção, a caracterização dos estudos que cumpriram os critérios de elegibilidade e seleção, bem como os resultados obtidos nos estudos incluídos, visando responder aos objetivos delineados para elaboração da presente revisão sistemática da literatura. A informação foi sintetizada em tabela de modo a facilitar a compreensão dos estudos incluídos.

5.1. Estudos selecionados e descrição

Após a aplicação dos três grupos de palavras chaves de forma individual nas bases de dados selecionadas, foram identificados 2129 artigos para aplicação dos critérios definidos. Os artigos encontravam-se divididos em duas bases de dados PubMed (n=784 artigos) e Web of Science (n=1345). Representados na figura 1, que resultou da RSL baseada na metodologia PRISMA.

Após verificar o conteúdo de cada artigo, foram selecionados dezoito artigos, em texto completo, tendo em conta a elegibilidade. Estes, foram incluídos na síntese qualitativa e os restantes foram excluídos com justificação. Os motivos mais frequentes para a exclusão foram: artigos que abordavam trabalho remoto (no entanto, fora do âmbito digital).

A informação contida nos artigos selecionados para a amostra foi recolhida e sistematizada de acordo com os objetivos do estudo e os critérios de elegibilidade definido previamente. Na parte final da presente fase, foram selecionados dezoito artigos que integram a amostra. Todos os resultados apurados dizem respeito à análise destes artigos, como pode ser observado da Tabela 7.

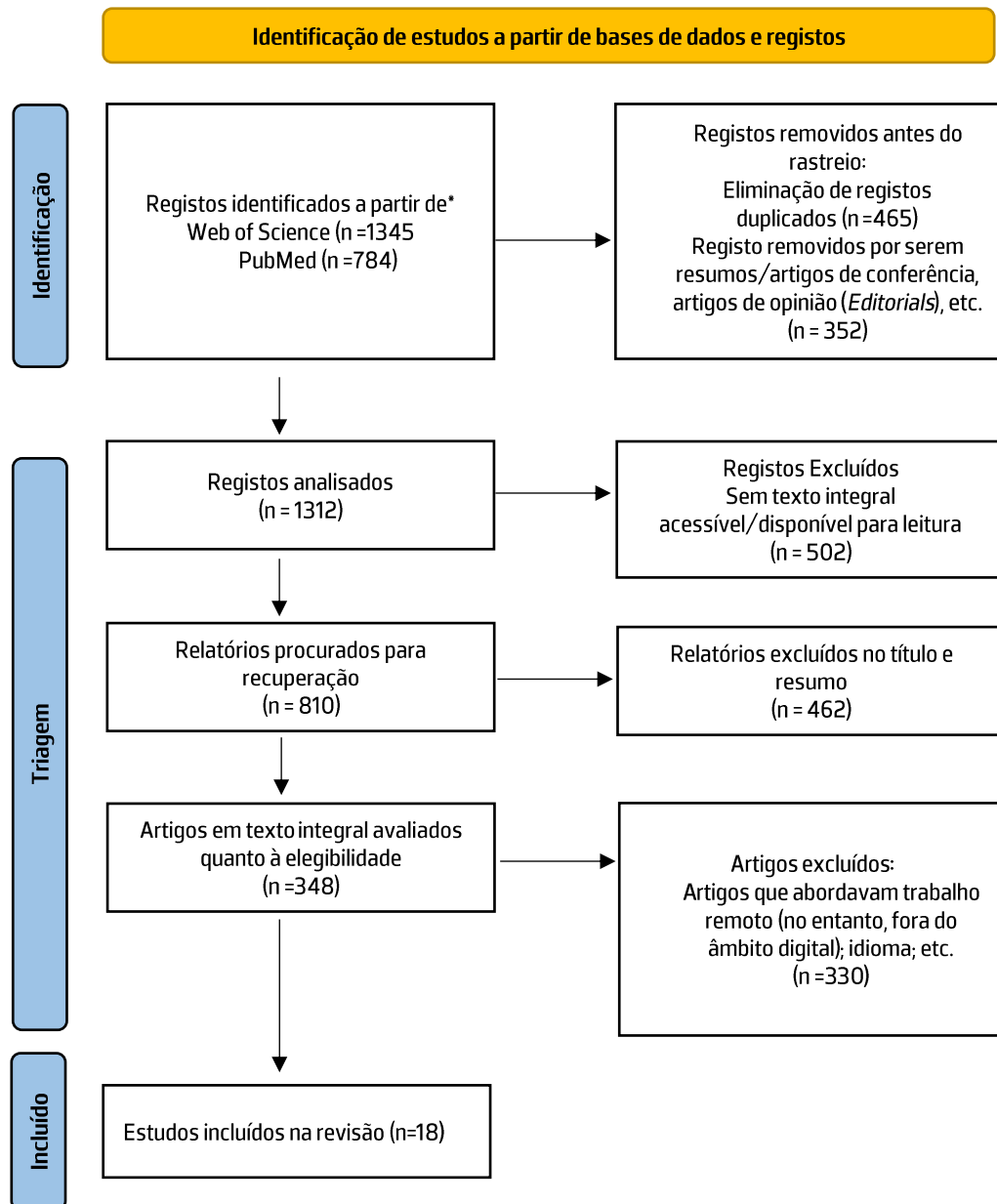


Figura 1 Fluxograma PRISMA de seleção dos artigos incluídos no estudo.

Tabela 7 Resumo dos estudos selecionados para a construção da Revisão Sistemática da Literatura.

Referência	Objetivo	Desenho do Estudo	Questão metodológica	Resultados	Conclusões
E1 – Tecnostress of workers on information and communication technologies (Carlotto & Câmara, 2010)	Identificar a existência da associação entre as dimensões do tecno stress e as variáveis demográficas, laborais e psicossociais em colaboradores que utilizam as TIC.	Estudo observacional, descrito, serie de casos com uma amostra n= 368.	Qual é o nível de impacto do tecno stress nos trabalhadores que utilizam as TICs no seu dia a dia ao nível da saúde física e mental?	Os resultados demonstram que os géneros femininos apresentam níveis de ansiedade mais elevados.	Os resultados indicam a necessidade de intervenção ao nível da prevenção, tendo em vista que o maior valor médio obtido foi ao nível a fadiga, seguido pela ansiedade.
E2- Psychosocial risk factors at work: Lesssons Learned and the Road Ahead (Costa & Santos, 2013)	Compreender o impacto que os riscos psicossociais apresentam para o serviço de saúde e segurança do trabalho	Estudo observacional analítico transversal	Quais são dimensões e impactos que o trabalho assume no aparecimento de fatores de risco psicossociais?	Demonstra que as colaboradoras do género feminino apresentam maiores níveis de stress.	Os resultados obtidos corroboram com uma prática de jornada dupla por parte das colaboradoras do género feminino, que conciliam a jornada profissional e o trabalho doméstico.
E3 – Quality of life in compulsory teleworking: perceptions of workers in a Brazilian public organization(Pantoja et al., 2020)	Compreender o impacto do teletrabalho compulsório, a nível da qualidade de vida e saúde mental no período da pandemia.	Estudo observacional, descritivo, série de casos	Analisar os impactos e as percepções dos trabalhadores em uma instituição pública brasileira aos níveis de qualidade de vida no teletrabalho compulsório, desenvolvido durante a pandemia.?	Revelam evidências sobre aspetos positivos relacionados à qualidade de vida no trabalho remoto, destacando as tendências de alerta, tendo como foco de atenção o risco de sobrecarga decorrente da execução do trabalho remoto.	O presente estudo conclui que devem ser realizados estudos futuros que analisem a qualidade de vida de trabalho classes mais específicas tais como: mulheres casadas, mulheres que sejam ao mesmo tempo mães

Referência	Objetivo	Desenho do Estudo	Questão metodológica	Resultados	Conclusões
E4 – <i>Tecnhodiscipline of Work: Does Post-Pandemic Platform Employment Generate New Psychosocial Risk?</i> (Llosa & Agulló-Tomás, 2022)	Compreender a forma que os novos modelos de trabalho precário, como por exemplo os trabalhos de plataforma estão na origem do aparecimento de novos riscos psicossociais para a saúde.	Estudo observacional, descritivo, série de casos	A precariedade do trabalho por plataforma, na génese de novos riscos psicossociais para a saúde no período pós pandemia?	Na atualidade apenas 25% dos trabalhadores no mundo podem ter um emprego considerado normalizado segundo a Organização Mundial do Trabalho. De acordo com os dados entre 1% a 5% dos adultos em idade ativa que residem na União Europeia participaram, em algum momento, num trabalho remunerado mediado por uma plataforma de trabalho.	A disciplina tecnológica no trabalho deve ser definida como um tipo de controlo psicossocial em que a capacidade de autonomia do trabalhador desaparece através da vigilância e dos feedbacks digitais. Gera uma desvinculação social e um autoquestionamento individual, o que provoca uma assimetria absoluta de poder entre o trabalhador e a organização.
E5- <i>Assessing the growth of remote working and its consequences for effort, well-being and work-life balance</i> (Felstead & Henseke, 2012)	Identificar os postos de trabalho que são realizados na sua totalidade ou parcialmente fora das instalações da entidade empregadora.	Estudo observacional analítico transversal	Avaliar o crescimento do trabalho remoto e as suas consequências para o esforço e bem-estar e o equilíbrio entre a vida profissional e pessoal?	Segundo o presente artigo há uma grande aceitação por parte dos colaboradores a modalidade do trabalho remoto, devido as inúmeras vantagens que advém do mesmo como por exemplo a flexibilização de horários e de não ter que se deslocar de casa para o trabalho.	O presente artigo revela que, embora o trabalho a distância esteja associado a um maior empenho organizacional, satisfação profissional e bem-estar relacionado ao trabalho, estes benefícios são obtidos à custa da intensificação do trabalho e de uma maior capacidade de se desligar do trabalho.

Referência	Objetivo	Desenho do Estudo	Questão metodológica	Resultados	Conclusões
E6–Psychology of Occupational Health in the face of the challenges of the 4th Industrial Revolution (Neves, 2017)	Compreender os novos modelos prévios da psicologia na área de Saúde Ocupacional perante os desafios 4ª Revolução Industrial.	Estudo observacional analítico transversal	Pretende compreender os novos modelos prévios de análise e pesquisa dos novos problemas que surgiram com o aparecimento da 4.ª Revolução Industrial?	Avaliar os riscos psicossociais associados à essa nova fase industrial; para prevenir riscos psicossociais para a saúde no trabalho; promover a qualidade de vida no trabalho na era digital.	O artigo conclui que a psicologia na vertente da Saúde Ocupacional tem um papel importante, pois permite a promoção de saúde e do bem-estar dos trabalhadores da era digital.
E7– The relationship between telework and psychosocial work outcomes (Vleeshouwers et al., 2022)	Compreender os efeitos que o teletrabalho pode causar a nível do ambiente psicossocial.	Estudo observacional analítico transversal	Existe uma associação entre o teletrabalho com fatores do ambiente psicossocial no local de trabalho?	Não existem evidências concretas que comprovem categoricamente os efeitos do teletrabalho realizadas em casa.	
E8– Does Teleworking Negatively IT Professionals? An Empirical Analyses of IT Personnel’s Telework-enabled Stress (Weinert et al., 2014).	Compreender os efeitos que teletrabalho acarreta para os colaboradores das grandes empresas de tecnologias.	Estudo observacional analítico transversal	Qual é a visão das grandes empresas de tecnologia sobre a implementação do teletrabalho na casa dos colaboradores?	Os resultados obtidos no decorrer do presente estudo são pouco elucidativos, visto existir um grande conflito de fatores individuais, pois ao mesmo tempo que conclui que existe impactos negativos, existem também evidências que denotam que alguns profissionais conseguiram lidar e gerir os fatores de stress associados ao teletrabalho.	O presente estudo concluiu que o teletrabalho pode ter um impacto negativo nos níveis de stress nos profissionais de TI. Os principais fatores de stress associados ao teletrabalho foram os seguintes; Sobrecarga de trabalho; Conflito trabalho – Casa; Sobrecarga de informação; Isolamento social e as divergências culturais.

Referência	Objetivo	Desenho do Estudo	Questão metodológica	Resultados	Conclusões
E9- Job stress and loneliness among desk workers during the COVID-19 pandemic in Japan: focus on remote working(Miyake et al., 2022)	Avalia os efeitos causados pelo teletrabalho no Japão ao nível do stress e solidão decorrentes da pandemia COVID-19.	Estudo observacional, descritivo, serie de casos - (Caso - Controlo)	A pandemia COVID-19 e a implementação do teletrabalho e os seus efeitos ao nível de stress e solidão	Quem trabalha mais de 4 dias ou mais dias por semana tinham maior possibilidade de se sentir sozinhos e isolados.	Para reduzir a solidão e o risco de problemas de saúde mental, os trabalhadores devem interagir com frequência.
E10- Adopting telework: The casual impact of working from home on subjective well-being(Gueguen & Senik, 2020)	Compreender o impacto do trabalho a partir de casa no bem-estar subjetivo durante o período da COVID-19.	Estudo observacional, descritivo, serie de casos - (Caso - Controle)	A pandemia COVID-19 e a implementação do teletrabalho e os seus efeitos ao nível do stress e solidão nos colaboradores?	O estudo descobriu que mudar para WFH, especialmente em tempo integral, piora a saúde mental. Isso é consistente com outros estudos que descobriram que WFH pode levar a sentimentos de isolamento, solidão e esgotamento. No entanto, o estudo também descobriu que o WFH em tempo parcial pode ter um impacto positivo na satisfação com a vida. Isso sugere que os efeitos negativos da WFH na saúde mental podem ser mitigados se os trabalhadores puderem passar algum tempo no escritório. No entanto, este facto esconde uma evolução dinâmica em que a deterioração inicial dá lugar a um processo de adaptação após alguns meses. Também descobriu-se uma queda particularmente pronunciada no bem-estar subjectivo das mulheres com filhos, especialmente nos primeiros meses; isso pode estar associado ao ensino em casa.	

Referência	Objetivo	Desenho do Estudo	Questão metodológica	Resultados	Conclusões
E11- Impact of Teleworking on the Health and Well-being of Peruvian Workers in Times of Pandemic(Móran et al., 2022)	Expandir os conhecimentos existentes ou descobrir novos conhecimentos sobre os impactos do teletrabalho na saúde e bem-estar dos teletrabalhadores peruanos.	Estudo explicativo.	Compreender o grau de impacto do teletrabalho na sociedade peruana no decurso da pandemia COVID-19?	Os resultados indicam que, na variável teletrabalho, o nível regular prevaleceu em 41.12% devido a fragilidades como a improvisação na coordenação para a realização das tarefas, a passo que a variável saúde e bem-estar se situou num nível moderado em 35.28% refletindo que alguns colaboradores peruanos foram afectados pela COVID-19 ou outras doenças relacionadas com a mesma. Foi ainda possível estabelecer uma incidência de saúde e do bem-estar no teletrabalho realizado pelos colaboradores peruanos em tempos da pandemia.o que levou a resultados na dimensão Teletrabalho considerada pelos colaboradores dentro de uma linha regular do inquérito. As conclusões do estudo permitem a criação de precedentes para gerar políticas destinadas a melhorar as condições deste tipo de trabalho.	
E12- Telework during the COVID-19 epidemic in Portugal and determinants of job satisfaction: a cross-sectional study	Compreender de que forma a pandemia da COVID-19 intensificou os efeitos negativos relacionados com o teletrabalho.	Estudo descritivo-transversal	Qual impacto que a pandemia assumiu no aumento da intensidade dos efeitos negativos relacionados com o trabalho remoto?	O presente estudo incluiu 1004 participantes. Os níveis de satisfação dos teletrabalhadores foram elevados na ordem dos (69%). Relataram melhor concentração no trabalho (OR = 1.54;(IC95% 1.01-2.34) ; satisfação com o equilíbrio entre a vida profissional e vida pessoal e o trabalho extra quando na modalidade de teletrabalho (OR = 1.79; IC 95% 1.17-2.74); e maior flexibilidade no trabalho (OR = 2.26; IC 95% 1.46 – 3.49) foram bons preditores de maiores níveis de satisfação com o teletrabalho. São necessários mais estudos para monitorizar a satisfação com o teletrabalho e os seus efeitos na saúde física e mental, para Saúde Pública e Ocupacional possam identificar e implementar as melhores intervenções que permitam promover a saúde individual e fomentar um ambiente de trabalho saudável para os teletrabalhadores	

Referência	Objetivo	Desenho do Estudo	Questão metodológica	Resultados	Conclusões
E13- Virtual Teams: Opportunities and Challenges for e-Leaders(Lilian, 2014)	Compreender quais são os desafios e oportunidades dos líderes digitais	Estudo descritivo-transversal	Os novos desafios da liderança que surgiram com o aparecimento do teletrabalho.	As equipas virtuais podem ser eficazes, mas é importante estar ciente dos desafios e oportunidades associados a elas. Os Líderes de equipas virtuais devem estar preparados para superar os desafios e aproveitar as oportunidades para criar equipes virtuais eficazes. A equipa utilizou diversas estratégias incluindo, a comunicação regular; a coordenação eficaz e o desenvolvimento de confiança. A equipa também foi capaz de acessar talentos globais e trabalhar em projetos complexos.	
E14- Home-based telework in France: Characteristics, barriers and perspectives (Aguilera et al., 2016)	Explicar o desfasamento entre as elevadas expectativas sociais, nomeadamente em termos de redução da frequência das deslocações, aumento da produtividade e a melhoria no equilíbrio de vida.	Estudo observacional analítico transversal	Impacto do trabalho em casa na França, novas barreiras e perspetivas	Existência de diferenças consideráveis entre as elevadas expectativas em relação ao teletrabalho no domicílio e a baixa adesão observada. O autor confirma uma dificuldade deste modelo de trabalho penetrar na cultura francesa, assim como também a baixa selectividade da mesma.O presente estudo permite concluir que diferentes fatores contextuais podem alterar este dilema que engloba o custo-benefício e promover o desenvolvimento do teletrabalho no domicilio dos colaboradores	
E15- The forgotten realm of the new and emerging psychosocial risk factors(Chirico, 2017)	Identificar e descrever novos e emergentes fatores de risco psicossocial;	Estudo observacional analítico transversal	Quais são os novos riscos emergentes a nível psicossocial e seus efeitos na saúde na Itália?	Todos estes novos riscos psicossociais emergentes podem exigir metodologias diferentes e adicionais para salvaguardar a saúde e segurança dos trabalhadores. Por esse motivo, o conceito que as partes interessadas e os decisores políticos devem ter, é que o risco de stress relacionado ao trabalho e os fatores de risco psicossociais não são a mesma coisa.	

Referência	Objetivo	Desenho do Estudo	Questão metodológica	Resultados	Conclusões
E16- Telework – related risk factors for musculoskeletal disorders (Milakovic et al., 2023)	<p>Identificar e descrever os novos riscos psicossociais que emergiram devido ao uso das TIC's:</p> <p>Avaliar o impacto e os riscos para a saúde a nível físico e mental:</p> <p>Propor novas e inovadoras maneiras de gerenciar novos e emergentes fatores de risco psicossociais</p>	Estudo observacional analítico transversal	Abordagem teórica do sobre a perspectiva das condições de trabalho em casa em comparação com as da organização, os desafios e oportunidades	<p>Para uma grande percentagem dos colaboradores, o teletrabalho continuará a ser uma forma comum de trabalho no período pós-pandémico. Contudo, é essencial identificar os fatores de risco de perturbações das LMERT relacionadas com o teletrabalho e abordá-los com medidas preventivas atempadas, adaptadas aos riscos de cada posto de trabalho remoto e às necessidades individuais de cada colaborador. No entanto, na grande maioria das vezes, as ferramentas disponíveis no contexto organizacional não estão disponíveis num contexto remoto, o que dificulta o controlo das condições de higiene e segurança do trabalho dos teletrabalhadores por parte da entidade empregadora. Grande parte dos colaboradores também relatam uma dificuldade na obtenção de apoio organizacional em termos de equipamentos e formações para a preparação dos mesmos para execução do trabalho de acordo com as normas ergonomicamente adequadas, bem como a realização de pausas regulares e na redução do tempo na posição de sentado.</p> <p>Para prevenir os riscos psicossociais, as organizações devem incluir ativamente os teletrabalhadores na tomada de decisões relativas aos requisitos e prazos de trabalho. Por outro lado, os teletrabalhadores podem beneficiar do estabelecimento de diferentes formas de fronteiras entre o tempo de trabalho e o tempo da família para diminuir as distrações e manter um bom equilíbrio entre o trabalho e a família.</p>	
E17- The Advantages and Disadvantages of Working Remotely from the	Compreender como o trabalho remoto é compreendido pelos jovens	Estudo observativo, descritivo, série de casos	Quais são as vantagens e desvantagens do trabalho	Os resultados obtidos no presente estudo piloto estão de acordo com os resultados obtidos num estudo similar realizado na Polónia. Verificaram-se que os aspectos mais importantes para os jovens	

Referência	Objetivo	Desenho do Estudo	Questão metodológica	Resultados	Conclusões
Perspective of Young Employees(Klopotek, 2017)			remoto para os jovens trabalhadores europeus	trabalhadores remotos são: horários de trabalho flexíveis e poupança de tempo nas deslocções de casa para o trabalho. As principais desvantagens mencionadas são : separação do espaço tempo familiar e laboral; isolamento social e maiores exigências organizacionais. O presente estudo revela ainda que as restantes vantagens e desvantagens não assumem um papel com grande predominância para os jovens trabalhadores. Uma conclusão do presente estudo é que em uma era das redes sociais e das ferramentas digitais e de comunicação alargada, a segunda desvantagem do trabalho remoto para os jovens é o risco do isolamento social.	
E18- Enforced remote working: The impact of digital platform-induced stress and remote working experience on technology exhaustion and subjective wellbeing (Singh et al., 2022)	Compreender o grau de impacto do technostress em trabalhadores durante a pandemia COVID-19.	Estudo observacional descritivo transversal	Em que medida o aumento forçado de plataformas digitais para uso profissional pode estar na origem de episódios de technostress.	Os resultados destacam como tanto o trabalho como as plataformas digitais para uso pessoal induzem episódios de technostress durante o período de trabalho remoto forçado, o que, por sua vez, aumenta as tensões psicológicas, como a exaustão tecnológica, e diminuiu o bem estar subjetivo dos colaboradores. O presente estudo também revela que trabalhadores que já tenham experimentado antes a modalidade de teletrabalho conseguem lidar melhor com o technostress, enquanto os restantes demonstram uma diminuição significativa do bem-estar na presença deste fator de risco. As conclusões deste documento oferecem implicações úteis a este respeito, para além desta pandemia, no caso de situações de crise como catástrofes naturais, guerras que possam desencadear o trabalho forçado a partir de casa.	

Na Tabela 8, apresentam-se os principais fatores de risco psicossocial identificados nos estudos incluídos na presente RSL.

Tabela 8 Riscos psicossociais analisado em cada estudo.

Designação do Estudo	Área de Estudo dos Autores	Pais de origem dos Estudos	Riscos Psicossociais e Efeitos do Trabalho Remoto
E1	Psicologia	Brasil	Tecnostress, Ansiedade, como maior foco nas pessoas de gênero feminino (1,5x superior ao gênero feminino)
E2	Psicologia	Portugal	Ansiedade, Stress, com maior nas pessoas do gênero feminino que trabalhem na área da saúde e em profissionais da área da educação com maior proeminência nos professores do gênero feminino.
E3	Psicologia	Brasil	Sobrecarga do trabalho, stress, sentimentos de solidão e desconstrução social
E4	Psicologia	Estados Unidos da América	Desconstrução organizacional, ausência de liderança, sentimento de solidão e abandono por parte dos órgãos de chefia.
E5	Ciências Sociais – Sociologia	Reino Unido	Sobrecarga do trabalho, stress, ansiedade e conflitos familiares
E6	Psicologia	Portugal	Sensação de abandono por parte das chefias
E7	Saúde Ocupacional / Medicina Preventiva	Noruega	O autor afirma no presente estudo que não existem evidencias que possa haver uma maior degradação da qualidade de saúde mental dos trabalhadores em regime de teletrabalho, quando comparado com os que apenas exercem suas funções em regime presencial.
E8	Ciências Computacional	Alemanha	Afirma que os trabalhadores remotos, relatam situações de solidão e abandono organizacional.
E9	Medicina do Trabalho	Japão	Os trabalhadores que trabalhavam 4 ou mais dias por semana apresentavam mais risco de se sentirem sozinhos se comparado aos trabalhadores que não desempenham tarefas na modalidade de trabalho remoto.

Designação do Estudo	Área de Estudo dos Autores	Pais de origem dos Estudos	Riscos Psicossociais e Efeitos do Trabalho Remoto
E10	Relações Empresariais	Reino Unido	O presente artigo afirma que a mudança do local de trabalho a tempo integral para o regime remoto, aumenta de forma significativa o risco de desenvolvimento de fatores de risco ao nível psicossocial em relação a quem utiliza um regime híbrido.
E11	Saúde Ocupacional / Medicina Preventiva	Peru	Lesões musculó esqueléticas, como fator de risco para o desenvolvimento de riscos psicossociais
E12	Saúde Ocupacional / Saúde Pública	Reino Unido	Os trabalhadores remotos
E13	Psicologia	Reino Unido	Baixa aceitabilidade do trabalho remoto em culturas tradicionalmente mais retrogradadas e modelos de trabalho mais arcaicos.
E14	Ciências Sociais	França	Sobrecarga laboral, difícil separação entre o ambiente familiar e profissional, stress, ausência de apoio por parte das organizações
E15	Saúde Ocupacional	Itália	
E16	Saúde Ocupacional / Saúde Pública	Croácia	
E17	Ciências Sociais	Eslováquia	Isolamento social assume-se como sendo o segundo maior risco a nível dos jovens que exercem as suas tarefas no regime online.
E18	Ciências Empresariais	India	Tecnostress imposto de forma forçada é uma fonte originária de risco para o desencadeamento de riscos psicossociais

5.2. Análise descritiva

Com base na análise genérica dos estudos selecionados, constata-se que os autores são de áreas de estudos diversas, no entanto existe uma grande proeminência para os artigos elaborados no âmbito da área de psicologia (E1; E2; E3; E4; E6; E13), saúde ocupacional/ medicina (E7; E8; E11; E12; E15; E16), ciências sociais (E5; E14; E17), ciências empresariais (E10; E18) e ciência computacional (E8), conforme a distribuição representada na Figura 2. Quanto à origem, os estudos presentes na revisão sistemática foram desenvolvidos na sua grande generalidade no continente europeu com um n=10 artigos, em seguida com uma contribuição da região das Américas com um n= 6 (América do Norte n= 3 e América do Sul n= 3) e na Ásia com um n= 2, como pode ser observado na Figura 3.

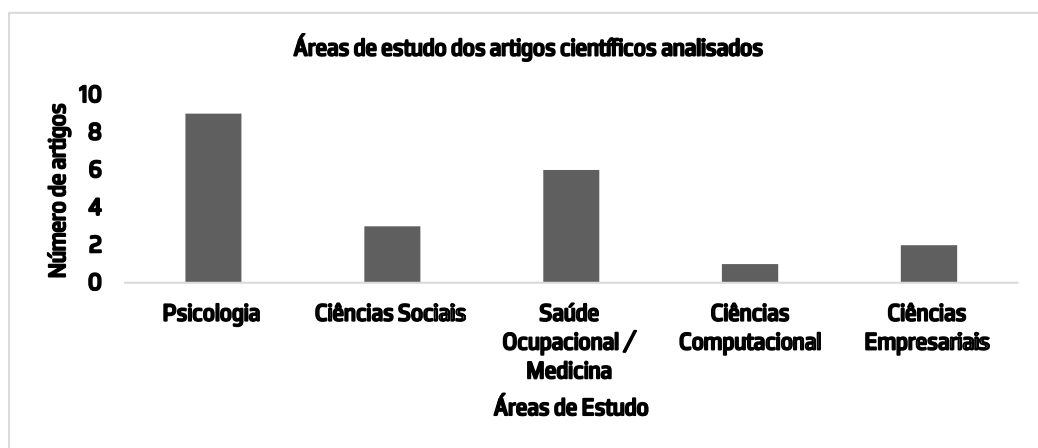


Figura 2 Áreas de estudo dos artigos científicos analisado.

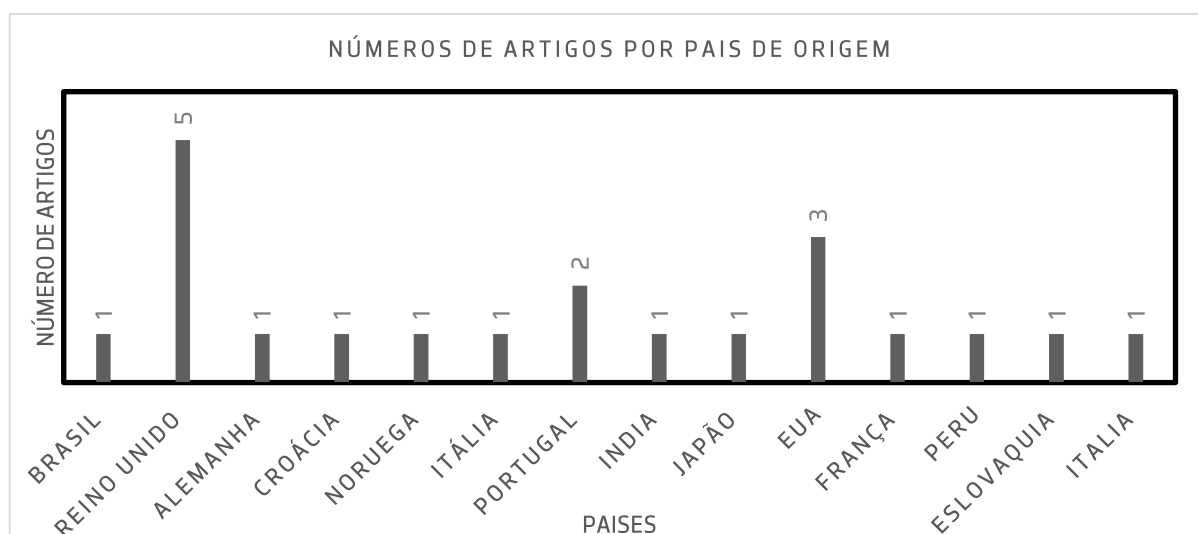


Figura 3 Relação entre o número de artigos e a origem.

Em relação à origem dos participantes (Figura 3), identifica-se que foram incluídos mais estudos com foco na região europeia, sendo 62% do total.

No que concerne à classificação dos artigos, tendo em consideração os objetivos da pesquisa oito artigos são descritivos (série de casos) (E1; E3; E4; E9; E10; E12; E13; E17), onde os fatos são observados, registados, analisados, classificados e interpretados sem a interferência do pesquisador, uso de técnicas de recolha de dados na pesquisa e em observações sistemáticas. Sete artigos são estudos observacionais transversais analíticos, que são utilizados para investigar a associação entre os parâmetros relacionados ou não relacionados (E2; E5; E6; E7; E8; E14; E15), dois estudos são classificados observacionais transversais descritivos que serve para avaliar a frequência e distribuição de um tópico de estudo em um determinado grupo demográfico (E16; E18).

Nos estudos analisados (E5 e E13), os intervenientes relatavam um elevado grau de satisfação na modalidade do teletrabalho devido a sensação sentida de liberdade no que diz respeito a deslocação entre o trabalho e casa (Felstead & Henseke, 2012; Pantoja et al., 2020; Sakuda & Vasconcelos, 2005), contudo o mesmo grupo de trabalhadores referem uma elevada sobrecarga de trabalho, devido a ausência de separação entre o tempo dedicado ao trabalho e ao dedicado a família.

Segundo os artigos selecionados para a realização da presente RSL, os principais riscos psicossociais para a saúde mencionados pelos entrevistados são a exaustão emocional, tecnostress, isolamento social, falta de ergonomia e dificuldade de comunicação com as chefias, como podem ser observados nos estudos (E3; E4; E5; E10; E13; E14 e E15).

O (E18) apresenta uma diversidade de hipóteses que relacionam o uso da tecnologia e o tecnostress, a COVID-19 obrigou os colaboradores, a serem dependentes das TIC's para auxiliar o trabalho remoto, manter os contactos sociais, ter acesso a informações e notícias. As restrições impostas pela COVID-19, desencadearam mudanças súbitas e radicais nos padrões e práticas de trabalho a introduzir novas plataformas digitais, substituir a interação presencial por reuniões virtuais e colaboração remota e comunicação eletrónicas, muitas organizações e indivíduos não estavam preparados para essa alteração (Venkatesh, 2020).

De acordo com o estudo (E1; E2) e em acordo com o publicado pela OMS, os transtornos mentais afetam mais as mulheres e os jovens, tendo um fator de risco 1,5 vezes superior ao género masculino de desencadear um transtorno mental, quando colocadas em situações de stress

laboral constante. Os casos de transtornos depressivo e maior ansiedade aumentaram mais de 25% a prevalência durante o primeiro ano da pandemia SARS-CoV de acordo com o relatório da OMS.

Com base nos estudos identificados como (E9; E10 e E17) os autores afirmam categoricamente que existe uma maior incidência de episódios de sentimentos de solidão em trabalhadores que trabalham quatro ou mais dias em comparação com os que não desempenham funções na modalidade de teletrabalho, assim como também, entre os que desempenham as suas tarefas remotamente, os trabalhadores em regime “full-time” têm mais chances de desencadear episódios de solidão ou isolamento social se comparado aos que apenas desempenham as suas tarefas no regime “part-time” em um regime híbrido.

6. Discussão

Conforme descrito na tabela 8, vários artigos incluídos na presente RSL, estão de acordo no que diz respeito a algumas vantagens da realização do trabalho remoto, como o estudo Maruyama & Hopkinson (2009), que revelou um elevado grau de satisfação por parte dos colaboradores que conseguiam manter a harmonia entre o trabalho e a vida pessoal. Descobriram também que o trabalho remoto era particularmente benéfico para os trabalhadores com filhos menores de idade e para trabalhos em que fosse necessário realizar grandes deslocamentos, conforme o descrito nalguns dos estudos incluídos (Felstead & Henseke, 2012; Pantoja et al., 2020). Maruyama & Hopkinson (2009), assumem um papel relevante para o local de trabalho atual, onde o trabalho remoto está se tornando cada vez mais comum.

A concretização das atividades laborais no regime de trabalho remoto dá origem a impactos de cariz organizacional, podendo originar uma revolução no local de trabalho, estando na origem do aumento da produtividade. Isso deve-se a diversos fatores, incluindo mitigação de agentes causadores de distração, maior flexibilidade de horários e o melhor equilíbrio entre a vida pessoal e profissional conforme Felstead & Henseke (2012), do mesmo modo em concordância com Frolick et al. (2002) que defende de forma ativa o potencial do trabalho remoto na esfera individual e organizacional, que envolve a redução dos custos por parte das entidades empregadoras, maior satisfação dos colaboradores e a uma redução do absentismo e da rotatividade. Similarmente o estudo de Mann et al. (2000) constata que o trabalho remoto realizado fora do local de trabalho convencional acarreta novos desafios ao nível emocional à medida que lidam com as novas tecnologias, redução do apoio por parte dos órgãos de gestão,

aumento do isolamento social e outras mudanças, estando em consonância com a literatura incluída na presente RSL, conforme se encontra sintetizado na tabela 9 sobre os riscos psicossociais presentes nos estudos analisados.

O estudo de Barham & Vannali (2012) revela que uma das características de quem trabalha com TIC é a possibilidade de trabalhar em todos os lugares que tenham acesso a rede de internet, potencializando assim a ocorrência de situações de sobrecarga de trabalho, que, ainda é mais pesada para os colaboradores do género feminino como descrito por Carlotto & Câmara (2010), em que o risco do género feminino é superior 1,5 x em relação ao género masculino no desenvolvimento de sensação de sobrecarga. Embora o mercado de trabalho esteja se ajustando em termos de capacidade física e intelectuais para a contratação de colaboradores masculinos e femininos de forma iquetária, a dupla jornada ainda é maior para as mulheres (Barham & Vanalli, 2012), pois na grande maioria das vezes são responsáveis pelas atividades domésticas (Álvarez & Miles, 2006).

Deste modo, é provável pensar que essa interação entre o trabalho – família e família-trabalho, seja uma fonte geradora de conflitos (Goyal & Arora, 2012), avolumando a sensação de ansiedade, a fadiga e a ineficácia na realização das tarefas laborais. Os estudos incluídos no presente trabalho estão em consonância com um estudo longitudinal levado a cabo por Chesley (2014), que demonstrou que a utilização das TICs pode originar o rompimento das barreiras existentes no trabalho classificado como presencial no seio entre o trabalho/família, com consequências nefastas para a saúde mental dos colaboradores.

Moreira (2020), introduz uma grande questão *“qual é o tempo de trabalho de um trabalhador digital? E qual o seu período de repouso?”*. Se por um lado se vislumbra a possibilidade de melhor conciliação dos tempos de trabalho e de vida privada, ao mesmo tempo surgem novos problemas com a sua limitação, na medida que os trabalhadores passaram a ser avaliados pelos seus resultados e não pelo trabalho que realizam, culminando isso numa intensificação dos tempos de trabalho (Cardim, 2021), predominantemente através da utilização de instrumentos e recursos tecnológicos que não permitem que o *“trabalho fique no trabalho”* (Fernandes, 2011).

O tecnostress que advém da utilização das TIC's no âmbito laboral é uma das principais causas o aparecimento de riscos psicossociais no seio do trabalho remoto, causada pela falta de habilidade com o uso de TIC's no ambiente de trabalho de forma saudável. Similarmente, o estudo elaborado por Amado (2018) demonstrou fortes prenúncios de que o facto de se estar constantemente conectado com o trabalho fora do horário causa uma diminuição significativa da produtividade ao

longo dos meses subsequentes e potencia de forma significativa as chances de evolução de problemas de saúde do colaborador. A ausência do “desligamento” impossibilita que o colaborador se recupere das atividades profissionais do dia a dia. A pandemia COVID-19 (Singh et al., 2022), foi um fator multiplicador no que diz respeito a exposição a médio e longo prazo e a ausência da desconexão contínua do trabalho afetando assim negativamente a saúde dos colaboradores ao nível da saúde mental (Amado, 2018; Goyal & Arora, 2012; Hau & Todescat, 2018; Pérez, 2013). É possível determinar que o aumento do tecnostress está associado ao desencadeamento da síndrome de *burnout* assim como tantos outros reflexos negativos de saúde ao nível dos colaboradores. A conexão em tempo integral através do recurso de e-mails e grupos de *WhatsApp* sempre sob o título de urgentes e relatórios inadiáveis, é um assédio moral, bem como uma situação de “escravatura digital”.

Nesse sentido e de acordo com a literatura consultada e contrapondo diferentes estudos (E14;E8 e E3) nas mais diversas áreas de atuação, existe uma certa sintonia quando o assunto é a implementação de um modelo de trabalho misto (presencial e remoto), visto diferentes autores e instituições governamentais entram em concordância conforme está descrito no estudo Miyake et al. (2022) que define que os trabalhadores que trabalham mais de 4 dias por semana em regime remoto, desenvolviam um maior risco de desenvolvimento de fatores de risco psicossociais, à semelhança disso o estudo desenvolvido por Gueguen & Senik (2020) que constata que a mudança do local de trabalho a tempo integral para o regime remoto, aumenta de forma significativa o risco de desenvolvimento de fatores de risco ao nível psicossocial em relação a quem utiliza o regime híbrido.

7. Conclusão

A presente dissertação de mestrado compreendeu em uma RSL, para ir de encontro com os objetivos delineados que passa por compreender os efeitos na saúde relacionados com o trabalho remoto com a agravante da pandemia COVID-19 e identificar os riscos psicossociais para a saúde que decorrem do trabalho remoto.

Fez-se análise de cada estudo, conferiu-se a possibilidade de maior probabilidade de existirem riscos psicossociais relacionados com o trabalho remoto da era digital, indo de encontro aos objetivos propostos na presente revisão sistemática da literatura.

Os artigos analisados demonstram que o advento digital proporcionou grandes transformações para o ambiente laboral, incluindo o aumento generalizado do trabalho remoto. Essa modalidade de trabalho apresenta alguns benefícios organizacionais, assim como individuais, como a flexibilidade de horário, maior oferta de mão de obra qualificada, oportunidade de trabalhar em projetos internacionais e redução de custos nas deslocações para o trabalho e habitação (este último relatado nos estudos como sendo o de maior benefício). Contudo, também demonstrou a existência de potencializar o desencadeamento de riscos psicossociais, como o isolamento social, sobrecarga no trabalho, problemas entre o equilíbrio entre o tempo dedicado ao trabalho e a família, ausência de condições ergonômicas, sentimento de abandono por parte dos órgãos de gestão, insegurança contratual e exposição a agentes desencadeadores de tecnostress. É importante realçar que a exposição a riscos psicossociais no trabalho remoto é influenciada pelas características individuais do colaborador assim como pelas políticas organizacionais. Os estudos analisados demonstram que existe um maior risco de desenvolvimento de aparecimento de riscos psicossociais em trabalhadores que já apresentem uma maior predisposição, tais como indivíduos diagnosticados com ansiedade, depressão entre outros transtornos.

A imposição quase que obrigatória da migração do trabalho tradicional durante o período de confinamento compreendido entre março a maio de 2020 e noutros períodos subsequentes, foi um ponto fulcral para o potenciamento do aparecimento do risco psicossocial no seio de diversos colaboradores que estão representados nos diferentes estudos analisados ao longo da presente RSL.

Espera-se que estas descobertas possam encorajar futuras tentativas de esclarecer quando e como o stress provocado pelo uso das TIC'S pode afetar o bem-estar dos colaboradores e a relação trabalho- família, o que é crucial devido à importância cada vez maior das ferramentas digitais nos locais de trabalho atuais e futuros.

Nesse sentido existe uma forte necessidade de tornar as equipas de segurança e saúde ocupacionais mais preparadas para identificar e mitigar fatores de risco psicossociais no trabalho, assim como potenciar a sua multidisciplinariedade, através da inclusão de profissionais das ciências sociais e humanas, mais focadas na saúde do indivíduo, a fim de sensibilizar os profissionais a saber identificar os seus próprios sinais de indícios do aparecimento de riscos psicossociais.

8. Limitações do estudo e sugestões para trabalhos futuros

No que concerne as barreiras encontradas no âmbito da execução desta RSL, traduz-se na escassez de literatura específica disponível sobre a temática do trabalho remoto, que analise de forma particular as implicações a relação do trabalho remoto e os riscos psicossociais. Neste sentido, seria interessante a aplicação de um estudo prático de forma, que permitisse afunilar o estudo a setores de atividades mais específicos. Outra questão a ter em apreciação é a metodologia utilizada. Dada as características da metodologia qualitativa não é possível generalizar os resultados obtidos para o universo, pelo que, se recomenda a explanação deste tema através da utilização de uma abordagem mista (qualitativa e quantitativa) conseguindo, obter uma amostra mais significativa de um determinado contexto, para posterior extrapolação dos resultados obtidos.

As limitações identificadas não impossibilitaram a obtenção de resposta aos objetivos norteadores desta RSL, mas pelo contrário, foi possível aferir que o presente estudo é uma mais-valia, pelos contributos gerados sobre o maior conhecimento desta modalidade de trabalho no contexto da era digital em que vivemos atualmente.

9. Referências Bibliográficas

- Aguilera, A., Lethiais, V., Rallet, A., & Proulhac, L. (2016). Home-based telework in France: Characteristics, barriers and perspectives. *Transportation Research Part A: Policy and Practice*, *92*, 1–11. <https://doi.org/https://doi.org/10.1016/j.tra.2016.06.021>
- Álvarez, B., & Miles, D. (2006). Husbands' housework time: Does wives' paid employment make a difference? *Investigaciones Economicas*, *30*(1), 5–31.
- Amado, J. L. (2018). TEMPO DE TRABALHO E TEMPO DE VIDA: sobre o direito à desconexão profissional. *Revista Do Tribunal Regional Do Trabalho Da 15ª Região*, *52*, 255–268.
- Anka, A., Thacker, H., & Penhale, B. (2020). Safeguarding adults practice and remote working in the COVID-19 era: challenges and opportunities. *JOURNAL OF ADULT PROTECTION*, *22*(6), 415–427. <https://doi.org/10.1108/JAP-08-2020-0040>
- Ansong, E., Boateng, R., Boateng, S. L., & Anderson, A. B. (2017). The nature of E-learning adoption by stakeholders of a university in Africa. *E-Learning and Digital Media*, *14*(4), 226–243. <https://doi.org/10.1177/2042753017731235>
- APA, A. P. do A. (2019). RNC2050 Estratégia de Longo Prazo para a Neutralidade Carbónica da Economia Portuguesa em 2050. *Roteiro Para a Neutralidade Carbónica 2050 (RNC2050)*, *2050*, 9–24.
- Asgari, H., & Jin, X. (2018). An evaluation of part-day telecommute impacts on work trip departure times. *Travel Behaviour and Society*, *12*, 84–92. <https://doi.org/https://doi.org/10.1016/j.tbs.2017.04.002>
- Bailey, D., & Nancy, K. (2002). A review of telework research: findings, new directions, and lessons for the study of modern work. *Journal Of Organizacional Behavior*, *23*(4), 383–400. <https://doi.org/https://doi.org/10.1002/job.144>
- BARHAM, E. J., & VANALLI, A. C. G. (2012). Trabalho e Família: Perspectivas Teóricas e Desafios Atuais Work and Family: Theoretical Perspectives and Current Challenges. *Revista Psicologia: Organizações e Trabalho*, *12*(1), 47–60. <http://submission-pepsic.scielo.br/index.php/rpot/index>
- Bérestégui, P. (2021). Exposure to psychosocial risk factors in the gig economy: a systematic review. *European Trade Union Institute*, *978-2-87452-596-4*.
- Boavida, N., & Brandão Moniz, A. (2020). Virtual work in Portugal: a literature review. *International Journal on Working Conditions*, *June*(19), 0–3. <https://doi.org/https://doi.org/10.25762/b275-ww28>

- Brod, C. (1984). *Technostress: The Human Cost of the Computer Revolution* (Addison–We).
- Burton, E., Edwards, D. J., Roberts, C., Chileshe, N., & Lai, J. H. K. (2021). Delineating the Implications of Dispersing Teams and Teleworking in an Agile UK Construction Sector. *SUSTAINABILITY*, 13(17). <https://doi.org/10.3390/su13179981>
- Campos, L., & Canavezes, S. (2007). *Introdução à Globalização* (I. B. de J. Caraça (ed.)).
- Cardim, T. C. G. (2021). *Impactos da tecnologia nas relações laborais: da urgente necessidade de regulamentação do Direito à Desconexão Digital*.
- Carlotto, M. S., & Câmara, S. G. (2010). O tecnoestresse em trabalhadores que atuam com tecnologia de informação e comunicação. *Psicologia: Ciência e Profissão*, 30(2), 308–317. <https://doi.org/10.1590/s1414-98932010000200007>
- Chesley, N. (2014). Information and communication technology use, work intensification and employee strain and distress. *Work Employment and Society*, 28, 589–610.
- Chirico, F. (2017). The forgotten realm of the new and emerging psychosocial risk factors. *Journal of Occupational Health*.
- Ciccarelli, F. C. (2022). Remote work, remote workplaces and implications for OSH. *OSH Management and Organisation*. <https://oshwiki.osha.europa.eu/en/themes/remote-work-remote-workplaces-and-implications-osh>
- Costa, L., & Santos, M. (2013). *Fatores Psicossociais de Risco no Trabalho: Lições Aprendidas e Novos Caminhos*, *International journal on working conditions*. 40–58.
- Cox, T., & Mackay, C. (1985). The measurement of self-reported stress and arousal. *British Journal of Psychology*, 76(2), 183–186. <https://doi.org/https://doi.org/10.1111/j.2044-8295.1985.tb01941.x>
- Espitia, A., Mattoo, A., Rocha, N., Ruta, M., & Winkler, D. (2022). Pandemic trade: COVID-19, remote work and global value chains. *WORLD ECONOMY*, 45(2), 561–589. <https://doi.org/10.1111/twec.13117>
- EU-OSHA. (2014). *Calculating the cost of work-related stress and psychosocial risks*.
- EU-OSHA. (2022). *OCCUPATIONAL SAFETY AND HEALTH RISKS OF REMOTE PROGRAMMING WORK ORGANISED THROUGH DIGITAL LABOUR PLATFORMS*.
- EU-OSHA, & Eurofound. (2007). *Riscos psicossociais na Europa: Prevalência e estratégias de prevenção Resumo executivo*.
- Eurofound. (2020). *Labour market change Teleworkability and the COVID-19 crisis : a new digital divide ?*

- Felstead, A., & Henseke, G. (2012). Sobre subjetividad y (tele)trabajo. Una revisión crítica. *Revista de Estudios Sociales*, 44, 181–196. <https://doi.org/10.7440/res44.2012.17>
- Fernandes, A. M. (2011). *Estudos de Direito do Trabalho* (Coimbra Editora (ed.)).
- Fink, G. (2016). *Stress, Definitions, Mechanisms, and Effects Outlined: Lessons from Anxiety*.
- Goyal, M., & Arora, S. (2012). Harnessing work: Family life balance among teachers of educational institutions. *International Journal of Applied Services Marketing Perspectives*, 1, 170.
- Gueguen, G., & Senik, C. (2020). Adopting telework: The causal impact of working from home on subjective well-being. *INTELLIGENT BUILDINGS INTERNATIONAL*, 12(3), 208–220. <https://doi.org/10.1080/17508975.2020.1759023>
- Harpaz, I. (2002). Advantages and disadvantages of telecommuting for the individual, organization and society. *Work Study*, 51(2), 74–80. <https://doi.org/10.1108/00438020210418791>
- Hau, F., & Todescat, M. (2018). O teletrabalho na Percepção dos Teletrabalhadores e seus Gestores: Vantagens e Desvantagens em um Estudo de Caso. *NAVUS – Revista de Gestão e Tecnologia*.
- Haubrich, D. B., & Froehlich, C. (2020). Benefícios e Desafios do Home Office em Empresas de Tecnologia da Informação. *Revista Gestão & Conexões*, 9(1), 167–184. <https://doi.org/10.13071/regec.2317-5087.2020.9.1.27901.167-184>
- Held, D., McGrew, A., Goldbiatt, D., & Perraton, J. (1999). Global Transformations: Politics, Economics, and Culture. *International Journal Canada Journal of Global Policy Analysis*. <https://doi.org/10.2307/40203424>
- Hill, E. J., Ferris, M., & Märtinson, V. (2003). Does it matter where you work? A comparison of how three work venues (traditional office, virtual office, and home office) influence aspects of work and personal/family life. *Journal of Vocational Behavior*, 63(2), 220–241. [https://doi.org/https://doi.org/10.1016/S0001-8791\(03\)00042-3](https://doi.org/https://doi.org/10.1016/S0001-8791(03)00042-3)
- Hill, E. J., Hawkins, A. J., & Miller, B. C. (1996). Work and Family in the Virtual Office: Perceived Influences of Mobile Telework. *Family Relations*, 45(3), 293–301. <https://doi.org/10.2307/585501>
- Holts, K. (2013). Towards a taxonomy of virtual work. *Work Organisation, Labour and Globalisation*, 7(1), 31–50. <https://doi.org/10.13169/workorglaboglob.7.1.0031>
- Hunton, J. E. (2005). Behavioral Self-Regulation of Telework Locations: Interrupting Interruptions! (Retracted). *Journal of Information Systems*, 19(2), 111–140.

<https://doi.org/10.2308/jis.2005.19.2.111>

- Huws, U. (2016). Logged labour: A new paradigm of work organisation? *Work Organisation, Labour and Globalisation*, 10(1), 7–26. <https://doi.org/10.13169/workorgalaboglob.10.1.0007>
- Klopotek, M. (2017). The Advantages and Disadvantages of Working Remotely from the Perspective of Young Employees. *Management Challenges in a Network Economy: Proceedings of the MakeLearn and TIIM International Conference*.
- Lachapelle, U., A Tanguay, G., & Neumark-Gaudet, L. (2018). Telecommuting and sustainable travel. *Urban Studies*, 55(10), 2226–2244. <https://www.jstor.org/stable/26510416>
- Lazarus, R. S. (1966). Psychological stress and the coping process. In *Psychological stress and the coping process*. McGraw-Hill.
- Lilian, S. C. (2014). Virtual Teams: Opportunities and Challenges for e-Leaders. *Procedia – Social and Behavioral Sciences*, 110, 1251–1261. <https://doi.org/https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2013.12.972>
- Lisboa, J., Coelho, A., Coelho, F., & Almeida, F. (2011). *Introdução à Gestão de Organizações* (Vida Economica Editorial (ed.); 3º).
- Llosa, J. A., & Agulló-Tomás, E. (2022). Technodiscipline of Work: Does Post-Pandemic Platform Employment Generate New Psychosocial Risks? In *International Journal of Environmental Research and Public Health* (Vol. 19, Issue 14). <https://doi.org/10.3390/ijerph19148609>
- Mahler, J. (2012). The Telework Divide: Managerial and Personnel Challenges of Telework. *American Society for Public Administration Section on Personnel Administration and Labor Relations*, 32(4).
- Mahlon, A. (1998). The Alternative Workplace: Changing Where and How People Work. *Harvard Business Review*, 121–136.
- Milakovic, M., Karmen, Helena Kelava, B. K., & Pavle Jelicic, M. C. (2023). Telework – related risk factors for musculoskeletal disorders. *Frontiers Public Health*.
- Miyake, F., Odgerel, C. O., Hino, A., Ikegami, K., Nagata, T., Tateishi, S., Tsuji, M., Matsuda, S., & Ishimaru, T. (2022). Job stress and loneliness among desk workers during the COVID-19 pandemic in Japan: focus on remote working. *ENVIRONMENTAL HEALTH AND PREVENTIVE MEDICINE*, 27. <https://doi.org/10.1265/ehpm.22-00107>
- Moran, R. C. D., Corzo, E. D. A., Soto, J. M. S., & Gomez, H. E. L. (2022). Impact of Teleworking on the Health and Well-Being of Peruvian Workers in Times of Pandemic. *SUSTAINABILITY*,

14(23). <https://doi.org/10.3390/su142315876>

- Móran, R., Corzo, E., Soto, M. J. S., & Wong, F. M. R. (2022). Impact of Teleworking on the Health and Well-Being of Peruvian Workers in Times of Pandemic. *Journal Environmental Health and Preventive Medicine*.
- Moreira, T. C. (2020). *O direito à desconexão dos trabalhadores* (No. 49).
- Neirotti, P., Paolucci, E., & Raguseo, E. (2011). Diffusion of Telework: Myth or Reality? Some Stylized Facts on Telework Diffusion in Italian Firms. In *Proceedings - 2011 10th International Conference on Mobile Business, ICMB 2011*. <https://doi.org/10.1109/ICMB.2011.24>
- Neto, H. V. (2015). Estratégias organizacionais e intervenção sobre riscos. *International Journal on Working Conditions*, 9, 2–21.
- Neves, A. (2017). *Psychology of Occupational Health in the face of the challenges of the 4th Industrial Revolution*.
- OIT. (2020a). COVID-19: Guidance for labour statistics data collection. *ILO Technical Note*, 14. https://www.ilo.org/global/statistics-and-databases/publications/WCMS_747075/lang--en/index.htm
- OIT. (2020b). *Teletrabalho durante e após a pandemia da COVID-19*. [www.ilo.org/publns.%0Ahttps://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/--ro-lima/---ilo-brasilia/documents/publication/wcms_772593.pdf](https://www.ilo.org/publns/%0Ahttps://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/--ro-lima/---ilo-brasilia/documents/publication/wcms_772593.pdf)
- OIT, O. I. do T. (2020c). Working from Home: Estimating the Worldwide Potential. *International Labour Organization Policy Brief*, April, 1–10.
- Pantoja, J., Andrade, L. L. S., & Oliveira, M. A. M. (2020). Quality of life in compulsory teleworking: perceptions of workers in a brazilian public organization. *Revista Da Unidade de Investigação Di Instituto Politécnico de Santarém*.
- Paudel, S., Dangal, G., Chalise, A., & Bhandari, T. R. (2020). The Coronavirus Pandemic: What Does the Evidence Show). *Journal of Nepal Health Research Council*. <https://doi.org/10.33314/jnhrc.v18i1.2596>
- Pérez, L. P. (2013). Standards on how to develop and report systematic reviews in Psychology and Health. *International Journal of Clinical and Health Psychology*.
- Pullan, P., & Prokopi, E. (2016). *Leading virtual project teams: dos and don'ts*.
- Rebelo, G. (2004). *Teletrabalho e Privacidade – Contributos e Desafios para o Direito do Trabalho* (EditoraRH (ed.); 1st ed.).

- Rocha, C. T. M. da, & Amador, F. S. (2018). O teletrabalho: conceituação e questões para análise. *Cadernos EBAPE.BR*, 16(1), 152–162. <https://doi.org/10.1590/1679-395154516>
- Sakuda, L. O., & Vasconcelos, F. de C. (2005). Teletrabalho: desafios e perspectivas. *Organizações & Sociedade*, 12(33), 39–49. <https://doi.org/10.1590/s1984-92302005000200002>
- Sami, L. K., & Pangannaiah, N. B. (2006). “Technostress” A literature survey on the effect of information technology on library users. *Library Review*, 55(7), 429–439. <https://doi.org/10.1108/00242530610682146>
- Silva, E. C. da. (2016). Gerenciamento de Projetos por meio de Equipes Virtuais: desafios. *Revista Brasileira de Administração Científica*, 7(2), 172–188. <https://doi.org/10.6008/spc2179-684x.2016.002.0012>
- Singh, P., Bala, H., Dey, B. L., & Filieri, R. (2022). Enforced remote working: The impact of digital platform-induced stress and remote working experience on technology exhaustion and subjective wellbeing. *Journal of Business Research*, 151, 269–286. <https://doi.org/https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2022.07.002>
- Sousa-Uva, M., Sousa-Uva, A., e Sampayo, M. M., & Serranheira, F. (2021). Telework during the COVID-19 epidemic in Portugal and determinants of job satisfaction: a cross-sectional study. *BMC Public Health*, 21(1), 1–11. <https://doi.org/10.1186/s12889-021-12295-2>
- Tarafdar, M., Tu, Q., Ragu-Nathan, B., & Ragu-Nathan, T. (2014). The impact of technostress on role stress and productivity. *Journal of Management Information Systems*.
- Toukas, D., Delichas, M., Toufekoula, C., & Spyrouli, A. (2015). The role of labour inspectorates in tackling the psychosocial risks at work in Europe: Problems and perspectives. *Safety and Health at Work*, 6(4), 263–267. <https://doi.org/10.1016/j.shaw.2015.06.001>
- Tricco, A. C., Lillie, E., Zarin, W., O'Brien, K. K., Colquhoun, H., Levac, D., Moher, D., Peters, M. D. J., Horsley, T., Weeks, L., Hempel, S., Akl, E. A., Chang, C., McGowan, J., Stewart, L., Hartling, L., Aldcroft, A., Wilson, M. G., Garritty, C., ... Straus, S. E. (2018). PRISMA extension for scoping reviews (PRISMA-ScR): Checklist and explanation. *Annals of Internal Medicine*, 169(7), 467–473. <https://doi.org/10.7326/M18-0850>
- Venkatesh, V. (2020). Impactos da COVID-19: Uma agenda de investigação para apoiar as pessias na sua luta. *International Journal of Information Management*.
- Vleeshouwers, J., Lise, F., Christensen, J. O., & Mohr, B. (2022). The relationship between telework and psychosocial work outcomes. *International Archives Occupation and Environmental*

Health.

- Weinert, C., Laumer, S., Maier, C., & Weitzel, T. (2014). *Does Teleworking Negatively IT Professionals? An Empirical Analyses of IT Personnel's Telework-enabled Stress.*
- Wilder-Smith, A, & Freedman, D. O. (2020). Isolation, quarantine, social distancing and community containment: pivotal role for old-style public health measures in the novel coronavirus (2019-nCoV) outbreak. *Journal of Travel Medicine*, 27(2), taaa020. <https://doi.org/10.1093/jtm/taaa020>
- Wilder-Smith, Annelies, Bar-Yam, Y., & Fisher, D. (2020). Lockdown to contain COVID-19 is a window of opportunity to prevent the second wave. *Journal of Travel Medicine*, 27(5), taaa091. <https://doi.org/10.1093/jtm/taaa091>