

## **EVIDÊNCIAS SOBRE OS RISCOS PSICOSSOCIAIS E O TELETRABALHO**

### **EVIDENCE ON PSYCHOSOCIAL RISKS AND TELEWORKING**

**TIPO DE ARTIGO:** Artigo de Revisão

**AUTORES:** Sobral J<sup>1</sup>, Quental C<sup>2</sup>, Peixoto J<sup>3</sup>.

#### **RESUMO**

##### **Introdução**

O Teletrabalho é uma realidade para muitos indivíduos em todo o mundo e, embora possua vantagens, existem estudos recentes que indicam que pode ter um impacto negativo na saúde mental dos trabalhadores, aumentando o risco de ansiedade, depressão e stresse.

##### **Metodologia**

Foi efetuada uma pesquisa da literatura, realizada em março de 2023, nas bases de dados *Scopus*, *SciELO*, *PePSIC*, *PsycInfo*, *PubMed*, *Applied Social Sciences Index and Abstracts (ASSIA)* e *Web of Science*.

##### **Conteúdo**

O Teletrabalho permite a execução de tarefas laborais sem a necessidade de deslocação física para o local de emprego. É uma prática que tem vantagens como maior flexibilidade, autonomia, redução de custos e aumento da produtividade, mas também pode apresentar desvantagens e riscos psicossociais para os funcionários. A pandemia da COVID-19 foi um marco revolucionário em diversas vertentes a nível mundial e, neste contexto em particular, traduziu-se numa adoção massiva do modelo de Teletrabalho por várias empresas. Contudo, é imperativo definir estratégias de prevenção dos riscos psicossociais e implementar um modelo sustentável de forma a assegurar o bem-estar físico e psicológico dos indivíduos. Os artigos selecionados destacam como principais fatores de risco psicossociais o conflito “trabalho-família” e a intensidade e exigência do mesmo.

##### **Discussão/ Conclusão**

É importante que todos os profissionais de saúde, e em particular os médicos do trabalho, reconheçam os principais riscos psicossociais associados ao Teletrabalho. Só através do desenvolvimento e implementação medidas preventivas será possível minimizar as consequências do mesmo e garantir um ambiente saudável para todos os funcionários.

**Palavras-chave:** Riscos psicossociais, Teletrabalho, Saúde Ocupacional, Saúde Mental, Medicina do Trabalho, Enfermagem do Trabalho.

---

#### **<sup>1</sup> João Mendes Sobral**

Interno de Formação Específica de Medicina Geral e Familiar, USF Baltar; Internato de Formação Geral- Centro Hospitalar Tâmega e Sousa; Mestrado em Medicina pela Faculdade de Medicina da Universidade de Coimbra. Morada para correspondência dos autores: Avenida Dom Manuel I 2345, 4585-013 Baltar. E-MAIL: joaommsobral@gmail.com  
ORCID: 0000-0002-2468-4801

-CONTRIBUIÇÃO PARA O ARTIGO: Escolha do tema, Revisão bibliográfica, Conceção e redação do manuscrito.

#### **<sup>2</sup> Carolina Quental**

Interna de Formação Específica de Medicina Geral e Familiar, USF Prelada; Internato de Formação Geral- Unidade Local de Saúde Matosinhos; Mestrado em Medicina pela Faculdade de Medicina da Universidade de Coimbra. 4250-113 Porto. E-MAIL: carolinaquentalruas@gmail.com. ORCID: 0000-0002-4441-469X

-CONTRIBUIÇÃO PARA O ARTIGO: Co-autoria, Revisão bibliográfica, Revisão do manuscrito.

#### **<sup>3</sup> Joana Peixoto**

Interna de Formação Específica de Medicina do Trabalho, Hospital Senhora da Oliveira; Internato de Formação Geral- Centro Hospitalar Tâmega e Sousa; Mestrado em Medicina pela Faculdade de Medicina da Universidade de Coimbra. 4835-044 Guimarães. E-MAIL: 6122@hospitaldeguimaraes.min-saude.pt. ORCID: 0000-0003-1032-6090

-CONTRIBUIÇÃO PARA O ARTIGO: Co-autoria, Revisão bibliográfica, Revisão do manuscrito.



## **ABSTRACT**

### **Introduction**

Teleworking is a reality for many workers around the world, and although it has advantages, there are recent studies indicating that it can have a negative impact on workers' mental health, increasing the risk of anxiety, depression and stress.

### **Methodology**

A literature search was conducted in March 2023 in the Scopus, SciELO, PePSIC, PsycInfo, PubMed, Applied Social Sciences Index and Abstracts (ASSIA) and Web of Science databases.

### **Contents**

Telework allows the execution of work tasks without the need to physically move to the workplace. It is a practice that has advantages such as greater flexibility, autonomy, cost reduction and increased productivity, but can also have disadvantages and psychosocial risks for workers. The COVID-19 pandemic was a milestone of revolution in several aspects worldwide and, in this particular context, it marked a massive adoption of the Telework model by several companies. However, it is imperative to define strategies to prevent psychosocial risks and implement a sustainable model in order to ensure the physical and psychological well-being of individuals. The selected articles highlight as the main psychosocial risk factors the "work-family" conflict and its and demands.

### **Discussion and Conclusions**

It is important that all health professionals, and in particular occupational health physicians, recognize the main psychosocial risks associated with Telework. Only through the development and implementation of preventive measures will be possible to minimize the consequences of telework and ensure a healthy working environment for all employees.

**Keywords:** Psychosocial Risks, Telework, Occupational Health, Mental Health, Occupational Medicine, Occupational Nursing.

## **INTRODUÇÃO**

O Teletrabalho (TT) é, atualmente, uma realidade de milhares de pessoas em todo o mundo. Embora muitos lhe reconheçam marcados benefícios e vantagens, existem estudos que apontam para o seu impacto negativo no âmbito da saúde mental. *Gao et al* verificaram que se associava a maior risco de ansiedade, depressão e stresse (1). Por sua vez, *Gajendran et al*, além de corroborarem o impacto negativo descrito na literatura, sugeriram também que os teletrabalhadores apresentam menores níveis de satisfação com o emprego e qualidade de vida (2).

Antes da pandemia COVID-19, o TT era adotado apenas por algumas empresas, contudo, face às adversidades verificadas, houve uma necessidade de adaptação por forma a minimizar o impacto financeiro e funcional decorrente da situação global vivida à data. Todavia, em muitos casos, esta adaptação revelou-se uma estratégia fácil e funcional, levando a que muitas das entidades empregadoras decidissem continuar neste regime. Por conseguinte, existe uma efetiva preocupação dos Serviços de Saúde e Segurança do Trabalho (SSST/SO) em identificar os principais fatores de risco psicossociais que lhe estão associados, de forma a sugerir estratégias e implementar medidas que minimizem o seu impacto na saúde mental.

Os profissionais de saúde ocupacional assumem uma posição privilegiada na avaliação dos riscos psicossociais, na medida em que, além da avaliação psicológica e física do indivíduo, podem também avaliar os fatores associados à entidade empregadora – condições do ambiente de trabalho, equipamentos, horários, entre outros. Cabe-lhes também a possibilidade de,

juntamente com outros profissionais (psicólogos, assistentes sociais), realizar avaliações conjuntas, definir programas de prevenção e intervenção e ainda encaminhar para avaliação e orientação psiquiátrica, sempre que a mesma se revele decisiva.

## **METODOLOGIA**

Em função da metodologia **PICo**, considerou-se:

**P** (*population*): trabalhadores em regime de Teletrabalho

**I** (*interest*): reunir conhecimentos relativamente aos principais fatores de riscos psicossociais associados ao Teletrabalho;

**C** (*context*): saúde ocupacional nas empresas com regime de Teletrabalho.

Assim, a pergunta protocolar será: Quais os principais fatores de risco psicossociais associados ao Teletrabalho e qual a sua evidência?

Trata-se de uma revisão narrativa da literatura realizada em março de 2023, nas bases de dados *Scopus*, *SciELO*, *PePSIC*, *PsycInfo*, *PubMed*, *Applied Social Sciences Index and Abstracts (ASSIA)* e *Web of Science*. Foram incluídos artigos publicados em língua portuguesa, inglesa e espanhola, disponíveis em texto integral, datados entre 1 de janeiro de 1985 e 1 de março de 2023 e que abordassem os riscos psicossociais associados ao TT.

## **CONTEÚDO**

O TT consiste na utilização de tecnologias de comunicação e informação, de forma a ser possível executar tarefas laborais, sem que exista necessidade de deslocação física para o local de emprego. Tal como já descrito por *Santos et al*, o TT pode ser em regime de tempo inteiro, parcial ou ocasional, sendo o mais frequente a tempo parcial. Relativamente às instalações pode ocorrer em casa do funcionário; escritórios satélite da chefia; telecentros; *telecottage*; escritórios turísticos; *hoteling*; remoto, *offshore* ou ainda em regime móvel ou nómada. O seu tipo e forma de comunicação pode ser *offline*, *onewayline* ou *online*. Em termos de subordinação jurídica, o mesmo pode subdividir-se em com subordinação, autónomo ou sem subordinação jurídica, mas com dependência económica e parasubordinação (3).

Ainda que se julgue como um conceito recente, existem estudos do século anterior que abordam o TT. *Nilles*, um dos primeiros investigadores a publicar sobre o tema; definia-o como “uma forma de trabalho em que uma parte significativa do mesmo é realizada fora de um escritório central e são utilizados recursos de telecomunicações” (4). Foram, desde logo, reconhecidas inúmeras vantagens, tais como maior flexibilidade e autonomia para os funcionários e, por outro lado, maior produtividade e menores custos económicos para as entidades empregadoras. Porém, em 1985, *Nilles* previu que pudessem surgir algumas barreiras à implementação desta forma de trabalho, como resistência à mudança, isolamento social e insegurança no emprego, por parte dos funcionários (4). Na perspetiva das entidades empregadoras, as principais barreiras seriam a preocupação com a diminuição da produtividade, as condições de segurança dos indivíduos e a legislação/regulamentação associada a esta nova forma de trabalho (4).

Embora este conceito se tenha tornado cada vez mais popular nas últimas décadas, é seguro afirmar que a sua verdadeira implementação surgiu aquando da pandemia COVID-19. Em 2020, perante uma crise global, houve uma necessidade de adaptação das chefias, como tentativa de minimizar o impacto negativo da pandemia na economia global. Assim, o TT foi uma das principais estratégias adotadas, existindo estudos que apontam para que a quantidade de teletrabalhadores tenha triplicado (5). Estima-se que na Europa a sua prevalência tenha aumentado de 11 para 48% (6).

Facilmente se lhe reconhecem benefícios e vantagens associadas, nomeadamente a maior flexibilidade, maior autonomia, redução de custos e aumento da produtividade (7) (8). Todavia, sendo uma forma de trabalho que provavelmente veio para se estabelecer em várias entidades empregadoras, importa conhecer as suas desvantagens e os fatores de riscos psicossociais que lhe estão associados.

De acordo com o Guia Técnico nº3 da Direção Geral da Saúde, e tal como apresentado no quadro 1, os fatores psicossociais podem dividir-se em quatro categorias principais: natureza, conteúdo e carga de trabalho; condições, organização e tempo de trabalho; contextos sócio relacionais do trabalho; relação trabalho/vida familiar, social e cultural (9). De ressaltar, contudo, que, apesar desta categorização, os fatores psicossociais interagem entre si e com outros fatores (por exemplo, de natureza biológica, química e física).

### **Natureza, conteúdo e carga de trabalho**

O TT tem sido frequentemente associado a um maior número de horas e carga laboral (10) (11). Os funcionários referem uma dificuldade acrescida em estabelecer o tempo dedicado às funções laborais, acabando, muitas vezes, por prolongar o seu horário de forma a conseguirem combater a exigência e as obrigações impostas pelas entidades empregadoras (12). *Predotova et al* descrevem, durante a pandemia, um aumento de 41 a 60 horas semanais nos indivíduos em regime de TT quando comparados com os restantes (13). Está já descrito na literatura que o mesmo pode ser utilizado como forma de persuasão pelas entidades empregadoras de forma a diminuir a relutância dos funcionários a uma maior sobrecarga horária e intensidade de trabalho (14).

O TT pode ainda trazer outros desafios para os trabalhadores, tais como a monotonia do trabalho e os objetivos irrealistas. A primeira deve-se sobretudo à repetitividade do mesmo e ao facto de, na maioria das vezes, ser realizado em contexto de isolamento social. O menor número de interações sociais nos teletrabalhadores pode potenciar essa sensação de monotonia (2). *Allen et al* referem que o TT se associa a uma maior dificuldade na comunicação entre funcionários e chefia, podendo traduzir-se em objetivos irrealistas (15).

A flexibilidade horária é, por outro lado, uma das suas principais vantagens. Os estudos existentes sugerem que a maior flexibilidade horária se traduz numa maior satisfação e capacidade de gestão de tempo dos funcionários e, conseqüentemente, no aumento da produtividade dos mesmos (8) (16) (17).

## **Condições, organização e tempo de trabalho**

As condições inadequadas do ambiente e local de emprego são um dos principais fatores de risco psicossociais a ter em conta nos teletrabalhadores. Para além disso, a falta de mobiliário adequado, a postura inadequada e má iluminação foram descritos como alguns dos mais importantes fatores responsáveis por lesões musculoesqueléticas relacionadas com o trabalho (18).

No que concerne às más condições de iluminação, está já descrita uma maior fadiga visual nos indivíduos em funções remotas, decorrente da exposição diária à luz dos dispositivos eletrónicos (19).

Os teletrabalhadores que cumprem horário noturno apresentam maior dificuldade em manter um padrão de sono com qualidade e, conseqüentemente, maior prevalência de fadiga e sonolência durante o horário laboral quando exercem funções por turnos (20) (21).

## **Contextos sócio relacionais do trabalho**

A ausência de suporte social associada ao maior isolamento decorrente do regime de TT é uma das principais desvantagens que lhe é reconhecida. *Becerra-Astudillo et al* concluíram que é essencial existir apoio social para garantir o bem-estar dos teletrabalhadores, uma vez que os mesmos referem maior capacidade de responder às exigências laborais quando amparados, quer pela família, quer pela entidade empregadora e pelos colegas de trabalho (22).

O TT pode afetar a dinâmica dos conflitos laborais, tanto de forma positiva como negativa. A ausência de competição entre funcionários por recursos materiais e pelo espaço físico estão descritas como duas das razões para uma melhor dinâmica entre colegas (9). Por outro lado, o TT pode ser potenciador de novos conflitos. Estudos recentes concluíram que pode aumentar os conflitos laborais entre os funcionários e as chefias, sobretudo quando existe ambigüidade nas expectativas, falta de suporte ou, então, supervisão inadequada (22) (23) (24). A falta de contacto face a face e a comunicação inadequada podem também associar-se a mais conflitos laborais (25).

## **Relação trabalho/vida pessoal**

A literatura não é consensual no que concerne ao impacto do TT na relação entre o trabalho e a vida pessoal. *Peiró et al* referem que pode promover uma melhor relação, na medida em que a maior flexibilidade horária se associa a uma diminuição do stresse e a uma maior qualidade de vida dos indivíduos (23). O TT em regime de tempo inteiro está também relacionado com uma melhor conciliação dos compromissos familiares, sociais e laborais (26).

Contudo, os teletrabalhadores apresentam, muitas vezes, dificuldade em estabelecer limites claros entre o tempo dedicado ao trabalho e à família (14)(16). Associada a esta falta de tempo e espaço para as atividades pessoais e familiares, surge também uma necessidade de estar sempre disponível, mesmo que fora do habitual horário laboral, associando-se a um aumento do presenteísmo (27). Acresce também que os indivíduos com filhos menores são obrigados, por

vezes, a interromper as suas tarefas de forma a cuidarem dos filhos e a prestarem-lhes auxílio – conflito trabalho/família (28).

Diversos efeitos na saúde podem ser desencadeados pela interação dinâmica entre os vários fatores de risco, bem como pela relação estabelecida entre a tarefa, o trabalhador e a empresa, destacando-se as reações de stresse, consequências psicológicas e sociais (ansiedade, depressão, *burnout*) e consequências fisiológicas e físicas (lesões músculo-esqueléticas, efeitos cardiovasculares e digestivos). A par com as consequências individuais, existem custos diretos e indiretos para as entidades empregadoras decorrentes dos danos psicossociais.

Perante a crescente popularidade do TT, tanto em regime de tempo parcial, como de tempo inteiro, e tendo em conta as vantagens e eficácia que lhe são reconhecidas, prevê-se que continue a ser uma opção para muitas empresas. Assim, torna-se imperativa a definição de estratégias de prevenção dos riscos psicossociais bem como a implementação de um modelo sustentável de modo a assegurar o bem-estar físico e psicológico dos trabalhadores.

As medidas preventivas tanto podem ter um caráter coletivo/transversal, como podem serem focadas num fator de risco específico ou ocorrência crítica. A construção e manutenção de um clima seguro, saudável e de confiança; o acompanhamento das situações de absentismo por parte do serviço de saúde do trabalho e a redução do estigma sobre a doença mental são alguns dos exemplos que podem ser aplicados (9). No que concerne às medidas específicas, estas devem: ter em conta a particularidade do que está a ser avaliado, privilegiando o enriquecimento das funções laborais, no caso do TT com formação específica para as competências tecnológicas; fomentar a diversificação e moderação do ritmo de trabalho, encontrando um ritmo e exigência adequados às capacidades individuais e vida pessoal, com estruturação de jornadas laborais que permitam uma boa gestão do tempo e respeitem o descanso e “direito a desligar”; dar a oportunidade de desenvolvimento e de progressão profissional, com a devida clareza de objetivos e promoção da autonomia (29). O bem-estar no local de emprego, o apoio, solidariedade, resiliência, justiça e sentimento de pertença e segurança devem ser privilegiados. Em relação ao TT e aos regimes que o acompanham acresce o dever da criação de um espaço de trabalho adequado, nomeadamente em casa do indivíduo.

## **DISCUSSÃO/CONCLUSÃO**

Se, por um lado, o TT apresenta várias vantagens, como a flexibilidade e a melhor gestão de tempo e dinheiro, por outro, apresenta também apresenta múltiplos riscos psicossociais capazes de afetar de forma significativa a saúde mental e o bem-estar. O isolamento social, ansiedade, sobrecarga de trabalho, falta de equilíbrio entre vida profissional e pessoal e os conflitos trabalho-família são alguns dos seus principais riscos psicossociais. Revela-se crucial que as empresas, e em particular o médico do trabalho, seja capaz de reconhecer estes riscos e desenvolver medidas preventivas de forma a minimizar as suas consequências, garantindo assim um ambiente saudável no local de emprego. Importa, contudo, ressaltar que, na aplicação das

diversas medidas deve ser, sempre, tida em conta a individualidade de cada trabalhador e do ambiente que o rodeia.

## CONFLITOS DE INTERESSE, QUESTÕES ÉTICAS E/OU LEGAIS

Nada a declarar.

## AGRADECIMENTOS

Nada a declarar.

## BIBLIOGRAFIA

- 1 - Gao J, Zheng P, Jia Y, Chen H, Mao Y, Chen S et al. Mental health problems and social media exposure during COVID-19 outbreak. *PLoS One*. 2020;15(4):e0231924. DOI:10.1371/journal.pone.0231924 .
- 2 - Gajendran R, Harrison D. The good, the bad, and the unknown about telecommuting: Meta-analysis of psychological mediators and individual consequences. *Journal of Applied Psychology*. 2007; 92(6):1524-1541. DOI: 10.1037/0021-9010.92.6.1524.
- 3 - Santos M, Almeida A, Lopes C, Oliveira T. Teletrabalho na perspectiva da Saúde Ocupacional. *Revista Portuguesa de Saúde Ocupacional online*. 2020; 10:1-35. DOI: 10.31252/RPSO.05.09.2020
- 4 - Nilles J. Commentary: Office Workstations in the Home. Washington, DC: The National Academies Press. 1985;133-144. DOI: 10.17226/168.
- 5 - Adrjan P, Ciminelli G, Judes A, Koelle M, Schwellnus C, Sinclair T. Will it Stay or Will it Go? Analysing Developments in Telework During COVID-19 using Online Job Postings Data. *OECD Productivity Working Papers*. 2021; 30:4-18. DOI: 10.1787/aed3816e-em
- 6 - European Commission. Telework in the EU before and after the COVID-19: Where We Were, Where We Head to. Brussels: Joint Research Centre; 2020. Disponível em: [https://ec.europa.eu/jrc/sites/jrcsh/files/jrc120945\\_policy\\_brief\\_-\\_covid\\_and\\_telework\\_final.pdf](https://ec.europa.eu/jrc/sites/jrcsh/files/jrc120945_policy_brief_-_covid_and_telework_final.pdf)
- 7 - Belzunegui-Eraso A, Erro-Garcés A. Teleworking in the context of the COVID-19 crisis. *Sustainability*. 2020;12(9):3662. DOI: 10.3390/su12093662.
- 8 - Bloom N, Liang J, Roberts J, Ying Z. Does working from home work? Evidence from a Chinese experiment. *The Quarterly Journal of Economics*. 2014;130(1):165-218. DOI: 10.1093/qje/qju032
- 9 - DGS. Guia Técnico No 3 Guia Técnico No 3. 2021;136. Disponível em: [https://www.dgs.pt/ficheiros-de-upload-2013/pnso\\_guia3-pdf](https://www.dgs.pt/ficheiros-de-upload-2013/pnso_guia3-pdf)
- 10 - Golden T, Veiga J. The impact of extent of telecommuting on job satisfaction: Resolving inconsistent findings. *Journal of Management*. 2008; 34(2):317-347. DOI: 10.1177/0149206304271768
- 11 - Kumar K, Velmurugan R. A study on the work life balance of Generation Y Information Technology (IT) employees in Cochin. *International Journal of Engineering and Technology*. 2018; 7:142-147. DOI: 10.14419/ijet.v7i3.6.14958.
- 12 - Kelliher C, Anderson D. Doing more with less? Flexible working practices and the intensification of work. *Human Relations*. 2010; 63:83-106. DOI: 10.1177/0018726709349199.
- 13 - Predotova K, Vargas O. Workers Want to Telework but Long Working Hours, Isolation and Inadequate Equipment Must be Tackled. 2021; disponível em: <https://www.eurofound.europa.eu/publications/article/2021/workers-want-to-telework-but-long-working-hours-isolation-and-inadequate-equipment-must-be-tackled>.
- 14 - Bathini D, Kandathil G. An orchestrated negotiated exchange: trading home-based telework for intensified work. *Journal of Business Ethics*. 2019; 154:411-423. DOI: 10.1007/s10551-017-3449-y.
- 15 - Allen T, Golden T, Shockley K. How effective is telecommuting? Assessing the status of our scientific findings. *Psychological Science in the Public Interest*. 2015;16(2):40-68. DOI: 10.1177/1529100615593273
- 16 - Barros A, Silva J. Percepções dos indivíduos sobre as consequências do teletrabalho na configuração home-office: estudo de caso na Shell Brasil. *Cadernos Ebape.Br*. 2010; 8(1):72-91. DOI: 10.1590/S1679-39512010000100006.
- 17 - Hill E, Hawkins A, Ferris M, Weitzman M. Finding an extra day a week: The positive influence of perceived job flexibility on work and family life balance. *Family Relations: An Interdisciplinary Journal of Applied Family Studies*. 2001; 50(1):49-58. DOI: 10.1111/j.1741-3729.2001.00049.x
- 18 - Du T, Iwakiri K, Sotoyama M, Tokizawa K. Computer and Furniture Affecting Musculoskeletal Problems and Work Performance in Work from home during COVID-19 Pandemic. *Journal of Occupational and Environmental Medicine*. 2022; 64(11):964-969. DOI: 10.1097/JOM.0000000000002622.
- 19 - Salinas-Toro D, Cartes C, Segovia B, Alonso M, Soberon B, Sepulveda M et al. High frequency of digital eye strain and dry eye disease in teleworkers during the coronavirus disease (2019) pandemic. *International Journal of Occupational Safety and Ergonomics*. 2022; 28(3):1787-1792. DOI: 10.1080/10803548.2021.1936912
- 20 - Kim M, Park I, An H, Yun B, Yoon J. Teleworking Is Significantly Associated with Anxiety Symptoms and Sleep Disturbances among Paid Workers in the COVID-19 Era. *International Journal of Environmental Research and Public Health*. 2023; 20(2):1488. DOI: 10.3390/ijerph20021488.
- 21 - Duong D. Is remote work affecting health workers' sleep? *Canadian Medical Association Journal– Journal de L'Association Medicale Canadienne*. 2021;193(21):780-781. DOI:10.1503/cmaj.1095941
- 22 - Becerra-Astudillo L, Vargas-Díaz B, Molina C, Serrano-Malebrán J, Garzón-Lasso F. Teleworking in times of a pandemic: an applied study of industrial companies. *Frontiers in Psychology*. 2022; 13:1061529. DOI: 10.3389/fpsyg.2022.1061529
- 23 - Cernas-Ortiz D, Wai-Kwan L. Social connectedness and job satisfaction in Mexican teleworkers during the pandemic: the mediating role of affective well-being. *Estudios Gerenciales Journal of Management and Economics for Iberoamerica*. 2021;37–48. DOI: 10.18046/J. ESTGER.2021.158.4322.

24 - Villavicencio-Ayub E, Quiroz-González E, García-Meraz M, Santamaría-Plascencia E. Afectaciones personales y organizacionales derivadas del confinamiento por COVID-19 en México. Estudios Gerenciales Journal of Management and Economics for Iberoamerica. 2021; 37:85–93. DOI: 10.18046/J.ESTGER.2021.158.4270

25 - Miller C, Rampell C. Yahoo Orders Home Workers Back to the Office. The New York Times. 2013. Disponível em: <https://www.nytimes.com/2013/02/26/technology/yahoo-orders-home-workers-back-to-the-office>

26 - Rodríguez-Modroño P, López-Igual P. Job quality and work—life balance of teleworkers. International Journal of Environmental Research and Public Health. 2021; 147-164.18:1–13. DOI: 10.3390/IJERPH18063239

27 - Costa T, Almeida A, Lopes C, Santos M. Definições e Consequências do Presenteísmo. Revista Portuguesa de Saúde Ocupacional online. 2021; 11, 147-164. DOI: 10.31252/RPSO.27.02.2021

28 - Zhang S, Moeckel R, Moreno A, Shuai B, Gao J. A work-life conflict perspective on telework. Transportation Research Part A. 2020; 141:51–68. DOI: 10.1016/J.TRA.2020.09.007

29 - OCDE. Productivity gains from teleworking in the post COVID-19 era: How can public policies make it happen? 2020. Disponível em: <https://www.oecd.org/coronavirus/policy-responses/productivity-gains-from-teleworking-in-the-post-covid-19-era-a5d52e99>

Quadro 1 - Classificação dos fatores de risco psicossociais, de acordo com o Guia Técnico nº3 da Direção Geral da Saúde

CLASSIFICAÇÃO DOS FATORES DE RISCO PSICOSSOCIAIS	
DIMENSÕES	
Natureza, conteúdo e carga de trabalho	Monotonia do trabalho
	Repetitividade das tarefas
	Intensidade do ritmo de trabalho
	Exigência do trabalho
	Inadequação da autonomia ou controle sobre o trabalho
	Inadequação de competências
	Objetivos irrealistas
Condições, organização e tempo de trabalho	Condições inadequadas do ambiente de trabalho
	Falta de requisitos do equipamento de trabalho
	Constrangimentos no tempo de trabalho
	Turnos
	Horário noturno
Contextos sócio relacionais do trabalho	Falta de suporte social
	Conflitos laborais
	Relações de poder e liderança disruptivas
Relação trabalho/vida	Conflito “trabalho-família”
	Insegurança no emprego



Data de receção: 2023/03/28  
Data de aceitação: 2023/04/10  
Data de publicação: 2023/04/15