

## O TELETRABALHO E OS RISCOS PSICOSSOCIAIS: REVISÃO DA LITERATURA

### REMOTE WORK AND ITS PSYCHOSOCIAL RISKS: LITERATURE REVIEW

**TIPO DE ARTIGO:** Artigo de Revisão

**AUTORES:** Meneses C<sup>1</sup>, Rodrigues M<sup>2</sup>, Claudino M<sup>3</sup>, Talambas S<sup>4</sup>

#### RESUMO

##### Introdução

As sociedades atuais e a sua constante evolução e globalização, têm demonstrado um impacto significativo na forma como se estruturam os postos de trabalho ao longo dos anos, nos quais, mais recentemente e com maior tradução mediática, se destaca a possibilidade de praticar teletrabalho, potenciada pela inovação tecnológica.

##### Objetivos

Conhecer a literatura mais recentemente publicada acerca do teletrabalho; bem como a sua relação com fatores de risco de origem psicossocial e inferir sobre a necessidade de implementação e aperfeiçoamento de políticas voltadas para promoção da saúde mental em contexto ocupacional, com enfoque na prevenção dos riscos psicossociais.

##### Metodologia

Revisão da literatura integrativa com os termos “teleworking”, “remote work”, “telework”, “telecommuting”, “psychosocial risks”, “mental health” e “occupational health”, em português e em inglês. Foram utilizadas como principais bases de dados a *Pubmed*, *UpToDate*, *Clinical Key*, *Medscape*, *World Health Organization*, *International Labour Organization*, *Centers for Disease Control and Prevention*, bem como a Revista Portuguesa de Saúde Ocupacional e a Direção Geral de Saúde. Selecionaram-se os 24 documentos com maior relevância na temática em estudo, publicados entre 2010 e 2023.

##### Discussão

As fontes de riscos psicossociais do teletrabalho encontram-se em constante mudança e acompanham as alterações demográficas e da organização. A prática de teletrabalho parece ser uma oferta cada vez mais comum, a sua adoção em larga escala e inesperada devido à COVID-19 e coligada ao enorme avanço dos processos de digitalização, aumentaram as situações de *stress* tecnológico entre os trabalhadores, com possíveis consequências adversas para a saúde mental. Esta massificação do Teletrabalho, embora com o intuito de proteger os trabalhadores relativamente a um risco biológico aumentou, em diversas situações, o

---

#### **1 Carlos Meneses**

Interno de Formação Específica de Medicina do Trabalho CHULC, EPE; Mestre em Medicina pela Faculdade de Medicina da Universidade de Lisboa; Pós-Graduado em Medicina do Trabalho pela Escola Nacional de Saúde Pública. MORADA COMPLETA PARA CORRESPONDÊNCIA DOS LEITORES: Serviço de Saúde Ocupacional, Alameda Santo António dos Capuchos, 1169-050 Lisboa. E-MAIL: carlos.meneses@chlc.min-saude.pt

-CONTRIBUIÇÃO PARA O ARTIGO: Autor principal do artigo, realização da pesquisa bibliográfica e da redação do artigo.

#### **2 Miguel Rodrigues**

Interno de Formação Específica de Medicina do Trabalho CHULC, EPE; Mestre em Medicina pela Faculdade de Medicina da Universidade Nova de Lisboa; Pós-graduado em Medicina do Trabalho pela Escola Nacional de Saúde Pública. 1169-050 Lisboa. E-MAIL: jose.rodrigues9@chlc.min-saude.pt

-CONTRIBUIÇÃO PARA O ARTIGO: Apoio na pesquisa bibliográfica e na redação do artigo.

#### **3 Maria Claudino**

Interna de Formação Específica de Medicina do Trabalho CHULC, EPE; Mestre em Medicina pela Faculdade de Medicina da Universidade de Lisboa; Pós-graduada em Medicina do Trabalho pela Escola Nacional de Saúde Pública. 1169-050 Lisboa. E-MAIL: maria.claudino@chlc.min-saude.pt

-CONTRIBUIÇÃO PARA O ARTIGO: Apoio na pesquisa bibliográfica e na redação do artigo.

#### **4 Sofia Talambas**

Especialista em Medicina do Trabalho. Mestre em Medicina pela Faculdade de Medicina da Universidade de Coimbra; Realização do Internato Médico em Medicina do Trabalho no Serviço de Saúde Ocupacional do CHULC, EPE. 2330-046 Lisboa. E-MAIL: sofiagtalambas@gmail.com

-CONTRIBUIÇÃO PARA O ARTIGO: Revisão crítica do conteúdo científico e bibliográfico do artigo.



isolamento social, os conflitos trabalho-família e a falta de suporte social, com consequências negativas na saúde mental da população ativa.

### **Conclusão**

Com o aumento deste tipo de trabalho emerge a necessidade de avaliar os fatores de risco psicossociais que surgem em conformidade, para que estes sejam reconhecidos pelos peritos em saúde ocupacional e intervencionados, assegurando assim que o teletrabalho se torna mais saudável.

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

## **ABSTRACT**

### **Introduction**

Our society's characteristics, with their constant evolution and globalization, have shown a significant impact on the way jobs have been structured over the years, with one of the most highlighted aspects being the possibility of practicing telecommuting. The prevalence of telecommuting and other forms of remote work enabled by technological innovations has increased in recent years.

### **Objectives**

Exploring the most recently published literature on telecommuting; examining its relationship with psychosocial risk factors and making inferences about the need for the implementation and improvement of policies aimed at promoting mental health in occupational settings, with a focus on preventing psychosocial risks.

### **Methodology**

Integrative literature review using the terms "teleworking," "remote work," "telework," "telecommuting," "psychosocial risks," "mental health," and "occupational health" in both Portuguese and English. The primary databases used for the research included Pubmed, UpToDate, Clinical Key, Medscape, World Health Organization, International Labour Organization, Centers for Disease Control and Prevention, "Revista Portuguesa de Saúde Ocupacional" and "Direção Geral de Saúde". A total of 24 documents with the highest relevance to the study's theme were selected, published between 2010 and 2023.

### **Discussion**

Psychosocial risks in telecommuting are undergoing constant changes and align with demographic, nature, content and organization. These changes may increase exposure to already recognized psychosocial risks or give rise to new emergent ones. The widespread and unexpected adoption of telecommuting due to COVID-19 with the simultaneous advancement of digitization processes have made telecommuting a more common practice. However, this mass adoption has increased instances of technological stress among workers, potentially leading to adverse consequences for mental health. While the widespread implementation of telecommuting aimed to protect workers from biological risks, it has, in various situations, increased social isolation, work-family conflicts, and a lack of social support, with negative consequences for the mental health of the working population.

### **Conclusion**

The increasing of telecommuting in our society is leading to assess the psychosocial risk factors that arise with it, so that they are recognized by occupational health experts and intervened upon, thus ensuring that telecommuting becomes healthier.

**Keywords:** Teleworking, Remote Work, Telecommuting, Psychosocial Risks, Mental Health, Occupational Health.

## **INTRODUÇÃO**

A definição de Teletrabalho apresenta-se de diversas formas na literatura atual, associando-se a uma extensa panóplia de conceitos, com distintas nuances nas suas definições - "Remote Work", "Telecommuting" e "Telework" (1) (2), apresentam, no entanto, como eixo comum, o facto de o trabalho se realizar num local diferente do convencionalmente destinado para o efeito e de se recorrer a meios de telecomunicação. São de destacar, no contexto da Medicina do Trabalho, duas importantes definições do conceito de Teletrabalho: a constante no Código do Trabalho Português, que o descreve como "prestação laboral realizada com subordinação jurídica, habitualmente fora da empresa e através do recurso a tecnologias de informação e de comunicação" (3) e a apresentada pela Organização Internacional do Trabalho (OIT) como o "uso de tecnologias de informação (computadores, *tablets*, *smartphones*) para realização de trabalhos fora das instalações do empregador" (4).

O Teletrabalho foi uma modalidade criada por volta de 1970, nos Estados Unidos da América (EUA), com o objetivo de diminuir o consumo de energia e evitar problemas de tráfego, bem como permitir o cumprimento

de iniciativas como o “*The Clean Air Act*” - que pretendia promover a qualidade do ar diminuindo fontes poluidoras; posteriormente, ganhou expressão nos anos 80, altura em que a evolução tecnológica trouxe o conceito de “computador pessoal” e em que o sexo feminino iniciou atividades laborais remuneradas, dificultando a gestão dos compromissos familiares, o que acabou por potenciar esta forma de trabalho; na década de 90 o “*American With Disabilities Act*” encontrou também, no Teletrabalho, um método eficaz para empregar e auxiliar pessoas com necessidades especiais (1) (2).

A disponibilidade e adesão ao Teletrabalho, têm sido crescentes, mesmo apesar da sua implementação gerar controvérsia entre diferentes equipas de gestão empresarial. A divergência de opiniões, pode ser justificada pela influência óbvia desta modalidade de trabalho, em campos tão distintos como o impacto na poluição, nos conflitos familiares, formato das oportunidades de trabalho, eficácia e produtividade (1).

A Associação Americana de Psicologia (APA) publicou, em outubro de 2019, um artigo na sua página web sobre “O Futuro do Teletrabalho”, reforçando a pertinência do mesmo através da demonstração do seu impacto epidemiológico nos EUA (5). Este mesmo artigo, menciona dados como o facto de 16% dos Trabalhadores se encontrarem, em alguma parte do seu horário laboral, em regime de Teletrabalho, destacando a crescente adesão ao mesmo, com um aumento de cerca de 115% entre 2005 e 2015 (5).

Um estudo da *Ipsos/Reuters*, em 2011 (6), revela que um em cada cinco trabalhadores fazem teletrabalho, e quase 10% trabalham diariamente a partir do domicílio, sendo mais comum esta forma de trabalho em países como a Índia, Indonésia e México (1) e parecendo ser mais praticada nos EUA que na Europa (2).

Os Fatores Psicossociais, em matéria de Trabalho, são um conceito relativamente recente, e referem-se às condições relacionadas com a organização do trabalho, a hierarquia, a própria tarefa e o meio ambiente, que podem favorecer ou prejudicar a atividade laboral, a qualidade de vida e a saúde dos trabalhadores. No caso de apresentarem efeitos deletérios, são denominados Riscos Psicossociais, que a OIT descreveu mais precisamente como “interações entre as condições de trabalho – o seu conteúdo, a organização, a gestão e os trabalhadores – as suas competências e necessidades, que apresentem uma influência negativa na saúde destes, através das suas perceções e experiências, constituindo uma fonte de *stress* ocupacional e com potencial de causar dano psicológico, físico ou social” (7) (8).

As fontes de riscos de natureza psicossocial encontram-se em constante mutação e acompanham as alterações demográficas, da natureza, conteúdo e organização, socioeconómicas e físicas/espaciais, que podem aumentar a exposição aos Riscos Psicossociais já reconhecidos, ou dar origem a outros emergentes (7) (8). A natureza destes riscos poderá então prender-se com o conteúdo do trabalho, a sua carga e ritmo, o horário, o controlo de funções, o ambiente e equipamentos, a cultura e função organizacionais, as relações interpessoais, o papel na organização, o desenvolvimento do plano de carreira, a interação trabalho-casa, a intensificação da carga de trabalho e as suas exigências emocionais (7) (8).

O presente trabalho tem como objetivo conhecer a literatura mais recentemente publicada acerca do teletrabalho, bem como a sua relação com fatores de risco de origem psicossocial e inferir sobre a necessidade de implementação e aperfeiçoamento de políticas voltadas para promoção da saúde mental em contexto ocupacional, com enfoque na prevenção dos riscos psicossociais.

## **MATERIAIS E MÉTODOS**

Realizou-se uma revisão integrativa da literatura atual que assentou na seguinte questão: “O que está descrito na literatura recente sobre a relação dos riscos de natureza psicossocial com o teletrabalho e sobre a necessidade de implementar políticas na promoção de saúde mental neste contexto?”. Desta forma, e de

acordo com a metodologia PICO, os trabalhadores com possibilidade de realizar teletrabalho apresentam-se como a população (P), a necessidade de avaliar os riscos psicossociais e intervir e melhorar as políticas de promoção de saúde mental na área do teletrabalho como o fenómeno de interesse (I) e todos os setores de atividade e/ou postos de trabalho onde seja possível realizar teletrabalho como contexto (Co).

Em relação aos critérios de seleção, consideraram-se pertinentes, os documentos de apoio que cumpriram os seguintes: publicações entre 2010 e 2023 escritas em português ou inglês; artigos ou semelhantes cujo acesso integral se encontrasse disponível para consulta; provenientes ou publicados em sites com relevância científica e creditados na área da Saúde— nomeadamente revistas indexadas, Sociedades Nacionais/Internacionais e Direções/Associações da Área da Saúde. Acrescenta-se ainda, que o formato textual, nomeadamente de artigo científico, não constituiu uma obrigatoriedade, pelo que se incluíram, desde que contendo informação relevante e obedecendo aos critérios enunciados, outros tipos de documentos para elaboração do presente artigo.

A pesquisa foi realizada durante o mês de novembro de 2023, direcionada a artigos científicos, normas orientadoras e guias técnicos sobre o teletrabalho e riscos psicossociais, utilizando com os termos “*teleworking*”, “*remote work*”, “*telework*”, “*telecommuting*”, “*psychosocial risks*”, “*mental health*” e “*occupational health*”, em português e em inglês. Foram utilizadas como principais bases de dados a *Pubmed*, *UpToDate*, *Clinical Key*, *Medscape*, *World Health Organization*, *International Labour Organization*, *Centers for Disease Control and Prevention*, Revista Portuguesa de Saúde Ocupacional e a Direção Geral de Saúde.

Face aos critérios de seleção, resultou um total de 39 artigos para leitura integral e, após análise dos mesmos, consideraram-se os 24 documentos mais pertinentes.

## RESULTADOS

É indubitável que também o Teletrabalho, como forma particular de trabalho, influencie a vida dos seus praticantes e conviventes, bem como a dinâmica das próprias empresas e comunidades, encontrando-se, na Literatura analisada, referência aos seus efeitos em diversos âmbitos. Por outro lado, o modo como é aplicado, pode influenciar quer a produtividade, quer a saúde do trabalhador e a sociedade (1), devendo identificar-se, então, os Fatores Psicossociais relacionados com a modalidade de Teletrabalho em si.

Destacando sumariamente as vantagens do Teletrabalho, ou as condições que se poderão enquadrar em Fatores Psicossociais vantajosos, este parece: permitir um balanço mais equilibrado entre as tarefas domésticas e as laborais; aumentar a flexibilidade e autonomia dos colaboradores; reduzir o tempo perdido em deslocações - que poderá de outro modo ser rentabilizado; aumentar a produtividade e a satisfação moral; evitar políticas empresariais relacionadas com o espaço físico de trabalho que desagradem os trabalhadores (2). Como desvantagens, ou condições associadas a potenciais Riscos Psicossociais, apresentam-se, entre outras: a dificuldade no estabelecimento de barreiras entre as atividades trabalho versus não trabalho; o isolamento social; o presenteísmo (trabalhador que mantém as suas funções em estado de doença); e ainda, a dificuldade acrescida na obtenção de promoções e progressão de carreira (2).

Estes fatores não são lineares nem transversais, e parecem ser bastante dependentes dos perfis quer do operador quer da empresa, bem como das condições em que decorre o próprio exercício de Teletrabalho (2). Particularizando à vivência familiar, o Teletrabalho parece poder, por um lado, ajudar na gestão das tarefas domésticas, flexibilizando horários, mas, por outro, ser promotor de divergências, sendo difícil generalizar considerações a todos os tipos de trabalhadores ou funções/empregos. A possibilidade do estabelecimento

de fronteiras entre o horário de trabalho e não-trabalho é referida como uma mais-valia na evicção de conflitos (9).

Pode ter impacto negativo na saúde mental, nomeadamente por excesso de trabalho, horas de trabalho longas e intensas e incapacidade de desligar e menos tempo para descansar (2) (10) (11), “*stress* tecnológico” (isto é, o “sentimento de ansiedade de um indivíduo em relação à sua capacidade de utilizar a tecnologia de forma eficaz, ou o sentimento de frustração, no caso de a utilização fracassar” (8) (12)), isolamento social, depressão, riscos ergonómicos de um local inadaptado (nomeadamente lesões músculo-esqueléticas causadas por posturas incorretas, movimentos repetitivos e posições extremas do antebraço e pulso, associadas a longas horas de trabalho sentado (2)) e o eventual aumento da inatividade física (2). Estes, apresentam-se como desvantagens/Riscos que necessitam de ser antecipados e geridos através da criação de políticas de suporte empresariais, canais de comunicação acessíveis (como as teleconferências), medidas organizacionais dirigidas e a disponibilização do equipamento e a formação necessária para a execução das tarefas nestes moldes (2) (13) (14).

A satisfação pessoal, por sua vez, é também um fator estudado no âmbito sociológico do Teletrabalho, e parece igualmente variar de acordo com a personalidade e perfil do trabalhador, bem como o tipo e as condições em que desempenha as suas funções, podendo mesmo ser encarado como um método de trabalho com benefícios inerentes e decorrentes da eventual diminuição do *stress*, tanto pela referida maior flexibilidade de horários como pela maior privacidade e conforto do ambiente, que providenciem graus de concentração superiores (2).

Em relação aos efeitos na sociedade, estes parecem constituir, maioritariamente, vantagens, nomeadamente: a diminuição da congestão do tráfego e das emissões poluentes, a promoção de oportunidades para indivíduos com necessidades especiais/dificuldades complexas na comunicação, permitindo uma integração e adaptação facilitada do meio (15), ou a manutenção da continuidade do trabalho perante eventos adversos - como é o caso da Pandemia COVID-19, eventos meteorológicos ou emergências de outra natureza (16).

A prática de Teletrabalho parece ser uma oferta cada vez mais comum, nomeadamente para pessoas com dificuldades complexas de comunicação (15), que passem demasiadas horas no local de trabalho – facto que se poderá revelar deletério em alguns casos (17)- e, na mais recente necessidade de confinamento por situação Pandémica como no caso da COVID-19, que a Direção Geral de Saúde (DGS) apelidou de “Trabalho a partir de casa” pela imposição, não antecipada, deste método (16) (18). De referir que a adoção massiva e inesperada do teletrabalho devido à COVID-19 e o enorme avanço dos processos de digitalização, aumentaram as situações de *stress* tecnológico entre os trabalhadores, com consequências adversas para a saúde mental (8) (19). Por conseguinte, as Empresas deverão estar preparadas para a sua implementação, dispondo de Modelos de Gestão de Risco no Trabalho (que possam adaptar-se à realização de Teletrabalho). Em Portugal, o Teletrabalho ganhou indubitável expressão durante este último ano, precisamente pelo contexto da referida Pandemia, obrigando Entidades como a DGS, a emitir normas generalistas e sugestões, para a sua eficaz aplicação aos diferentes contextos, com o intuito de possibilitar a promoção da Saúde Ocupacional e Mental no novo quotidiano, constituindo uma fonte para a própria gestão interna dos Riscos Psicossociais. Por um lado, a DGS emitiu informação dirigida aos Trabalhadores, nomeadamente sugestões práticas como: a criação de rotinas diárias, a organização de um espaço dedicado ao trabalho e distinto do de lazer, espaço este que reunisse condições de luminosidade e conforto para o exercício de funções, evitar posturas incorretas, reorganizar o horário e priorizar/adequar funções, manter informação atualizada através

de fontes credíveis, reforçar a rede de suporte social, praticar uma alimentação saudável e exercício físico, manter atividades prazerosas de lazer e o contacto com o próprio Serviço de Saúde Ocupacional.

Por outro lado, tentou orientar as Entidades Patronais, que deverão: estabelecer uma rotina/canal de comunicação, manter e ativar redes sociais de forma a manter contato regular (telefone, *e-mail*, videoconferência), planejar o trabalho em grupo e com a devida antecedência, motivar os seus trabalhadores mesmo à distância, mantendo a proximidade, apoio e comunicação contínua com colegas de trabalho e supervisores, promover flexibilidade de horários, garantir materiais necessários, assegurar fontes de informação fidedigna, promover um estilo de vida saudável e sensibilizar os trabalhadores para os principais riscos inerentes a esta modalidade (8) (19).

Foi também a DGS, através do Plano Nacional de Saúde Ocupacional, que criou um Guia - CASA+ - cujo mote é “Trabalhar a Partir de Casa e Cuidar da Saúde Mental”, que pretende fornecer recursos para apoiar as pessoas que, mesmo experienciando este desafio organizacional, necessitam de manter um equilíbrio psico-emocional que permita o habitual exercício das suas funções laborais, conciliando o horário de trabalho, com os momentos dedicados à família ou a atividades pessoais, num espaço físico por vezes limitado, auxiliando na definição destas novas fronteiras (16).

Apesar desta implementação de Teletrabalho por parte da DGS como uma boa possibilidade para vários setores de atividade e grupos profissionais, este não é implementável na área dos Serviços de Saúde e Segurança no Trabalho (SST), não tendo sido previsto no despoletar da Pandemia a COVID-19 a realização de exames de saúde por videoconferência (20).

A adequação a este novo modelo de trabalho, gerou ainda, por parte da Ordem dos Psicólogos, o apelo ao reconhecimento das dificuldades inerentes à adaptação ao regime de Teletrabalho, através da emissão de um documento de recomendações para a gestão de sentimentos como o *stress*, frustração, isolamento e estigma (21).

No panorama internacional, a OIT lançou um Guia Prático (2020), sobre “Teletrabalho durante a Pandemia COVID-19 e no futuro”, mais uma vez reforçando a necessidade de estabelecer diretrizes e sugerir normas para a minimização de danos e maximização da produtividade, com elevado número de sugestões (22).

A massificação do teletrabalho, embora com o intuito de proteger os trabalhadores relativamente ao SARS-COV-2, aumentou, em diversas situações, o *stress* tecnológico, isolamento social, conflitos trabalho-família e a falta de suporte social, com eventuais consequências negativas na saúde mental (8).

## **DISCUSSÃO**

Os dados encontrados na literatura, referentes à prática de Teletrabalho, são bastante diversificados, podendo esta observação justificar-se pela dificuldade que representa a definição do conceito e variabilidade.

O Teletrabalho parece afigurar-se como um modelo potencialmente atrativo, mas desafiante, por ser uma realidade relativamente recente e implicar uma influência holística na vida dos trabalhadores, da qual resultam vantagens e desvantagens no seu emprego (23). Contudo, e como limitações a esta revisão, encontramos as características individuais de cada trabalhador e mesmo do empregador, com impacto na maneira como se podem avaliar estas vantagens e desvantagens do teletrabalho.

Ainda como limitação verificamos também a pluralidade de setores de atividade existente, que leva a que haja diferenças com relevo significativo para uma aplicação mais generalista de normas dirigidas à prevenção de riscos psicossociais do Teletrabalho.

Verificou-se que a associação dos termos Riscos Psicossociais e Teletrabalho- como método de trabalho particular, parece ainda não se encontrar disseminada na Literatura Portuguesa em Saúde, acabando por não ser muito frequentemente analisada em artigos científicos e resultando em alguma escassez de informação, tornando-se esse fator outra limitação desta revisão, ainda que permita simultaneamente alertar para a necessidade de investir na abordagem, preparação e investigação mais aprofundada desta temática, antecipando os Riscos, com enfoque na proteção e promoção da saúde dos trabalhadores.

Esta formulação de trabalho, apresenta-se também como uma resposta metodológica laboral interessante em contextos adversos e particulares, pelo que ultimamente se tem mais regularmente explorado as suas potencialidades no contexto da Pandemia COVID-19, elaborado planos para minimização dos seus riscos.

A análise das fontes de informação credenciadas citadas, poderá ser benéfica para a elaboração de Planos de Gestão de Risco Psicossocial adaptados às empresas de diversos setores, pelo que se torna proveitosa para a Área da Saúde Ocupacional o seu conhecimento e consulta.

Este método de trabalho deverá ser idealmente opcional e posto em prática de forma estruturada, com base em Planos de Gestão de Risco e em posturas organizacionais preventivas e intervencionistas, com vista a minorar os danos em saúde em prol da sua promoção, do bom ambiente e satisfação dos próprios trabalhadores e empresas potenciando os benefícios para ambas as partes.

## **CONCLUSÃO**

Os Riscos Psicossociais do Teletrabalho, ou seja, as interações entre o meio laboral e o colaborador que se revelem deletérias para a saúde deste, constituem uma problemática de Saúde Pública e Ocupacional relevante, dada a sua prevalência crescente.

Esta modalidade de trabalho adquiriu especial visibilidade no atual contexto pandémico, pela adaptação repentina a que obrigou, tendo constituído um claro desafio para as entidades patronais e trabalhadores, sendo que levou à necessidade de desenvolvimento de estratégias de gestão dos riscos associados pelas entidades adequadas.

De acordo com os documentos analisados verificou-se que houve uma resposta quer institucional quer dos Serviços de Saúde e Segurança no Trabalho, a nível nacional e internacional, com a criação de procedimentos, orientações, planos de ação e também com alterações legislativas, de modo a responder positivamente ao desafio do teletrabalho e da prevenção dos riscos de natureza psicossocial, levando à promoção da saúde mental no local de trabalho.

Contudo, e de modo a que a aplicação dos procedimentos e orientações instituídas sejam o mais eficazes e tenham o maior impacto possível junto dos trabalhadores, verifica-se que é importante que cada Entidade Empresarial, Serviço de Saúde e Segurança no Trabalho e/ou Instituição avalie e implemente as políticas de teletrabalho que mais se adequam à sua realidade laboral, de acordo com as vantagens e desvantagens que encontrem nesta modalidade de trabalho aplicadas ao seu setor de atividade, devendo para isso realizar investimento e investigações nesta temática, sempre a par com os riscos de natureza psicossocial.

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

Nada a declarar.

## **BIBLIOGRAFIA**

1. 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.
2. Tavares A. Telework and Health Effects Review. *International Journal of Healthcare*. 2017; 3(2): 30. DOI:10.5430/ijh.v3n2p30.
3. Direção-Geral da Saúde. Manual Casa+. 2020. Disponível em <https://www.dgs.pt/documentos-e-publicacoes/guia-casa-trabalhar-a-partir-de-casa-e-cuidar-da-saude-mental-pdf.aspx>
4. International Labor Organization. Teleworking During the COVID-19 pandemic and beyond. 2020. Disponível em [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms\\_751232.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms_751232.pdf)
5. Abrams Z. The Future of Remote Work. *Monitor on Psychology*. 2019; 50(9): 54-60. Disponível em <https://www.apa.org/monitor/2019/2019-10-monitor.pdf>
6. Ipsos. Telecommuting Citizens in 24 Countries Assess Working Remotely for a Total Global Perspective, Global @dvisor Wave 26, an Ipsos survey. 2011. Disponível em [https://www.ipsos.com/sites/default/files/news\\_and\\_polls/2012-01/5486-ppt.pdf](https://www.ipsos.com/sites/default/files/news_and_polls/2012-01/5486-ppt.pdf)
7. Pinho R. Fatores de Risco/Riscos Psicossociais no local de trabalho. Direção-Geral da Saúde. 2015. Disponível em <https://www.dgs.pt/saude-ocupacional/documentos-diversos/trabalho-darute-pinho1.aspx>
8. Direção-Geral da Saúde. Guia Técnico Nº3: Vigilância da Saúde dos Trabalhadores Expostos a Fatores de Risco Psicossocial no Local de Trabalho. 2021. Disponível em [https://www.dgs.pt/ficheiros-de-upload-2013/pnso\\_guia3-pdf.aspx](https://www.dgs.pt/ficheiros-de-upload-2013/pnso_guia3-pdf.aspx)
9. Jostell D, Hemlin S. After hours teleworking and boundary management: Effects on work-family conflict. *Work*. 2018; 60(3): 475-483. DOI:10.3233/WOR-182748.
10. Cohen S, Janicki-Deverts D, Miller G. Psychological stress and disease. *Journal of the American Medical Association*. 2007; 298(14): 1685-1687. DOI:10.1001/jama.298.14.1685.
11. Mann S, Holdsworth L. The psychological impact of teleworking: stress, emotions and health. *New Technology, Work and Employment*. 2003; 18(3): 196-211. DOI:10.1111/1468-005X.
12. European Agency for Safety and Health at Work. Management of psychosocial risks in European workplaces-evidence from the second European survey of enterprises on new and emerging risks. 2018. Disponível em <https://osha.europa.eu/sites/default/files/esener-psychosocial-risks.pdf>
13. Bentley T, Teo S, McLeod L, Tan F, Bosua R, Gloet M. The role of organisational support in teleworker wellbeing: a socio-technical systems approach. *Applied Ergonomics*. 2016; 52: 207-215. DOI:10.1016/j.apergo.2015.07.019.
14. Robertson M, Schleifer L, Huang Y. Examining the macroergonomics and safety factors among teleworkers: development of a conceptual model. *Work*. 2012; 41(1): 2611-2615. DOI:10.3233/WOR-2012-1029-2611.
15. McNaughton D, Rackensperger T, Dorn D, Wilson N. "Home is at work and work is at home": telework and individuals who use augmentative and alternative communication. *Work*. 2014; 48(1): 117-126. DOI:10.3233/WOR-141860.
16. Direção-Geral da Saúde. 12 Dicas para um Trabalho Produtivo e Saudável a partir de Casa. 2020. Disponível em <https://www.dgs.pt/saude-ocupacional/referenciais-tecnicos-e-normativos/covid-19-novo/teletrabalho-12-dicas-para-um-produtivo-e-saudavel-trabalho-a-partir-de-casa1.aspx>



17. Duxbury L, Halinski M. When more is less: An examination of the relationship between hours in telework and role overload. *Work*. 2014; 48(1): 91-103. DOI:10.3233/WOR141858.
18. Bouziri H, Smith D, Descatha A, Dab W, Jean K. Working from home in the time of COVID-19: how to best preserve occupational health? *Occupational and Environmental Medicine*. 2020; 77(7): 509-510. DOI:10.1136/oemed-2020-106599.
19. Hamouche S. COVID-19 and employees' mental health: stressors, moderators and agenda for organizational actions. *Journal of Management & Organization*. 2021; 29(5): 1-31. DOI:10.1017/jmo.2021.15.
20. Santos M, Almeida A, Lopes C, Oliveira T. Alterações impostas à Saúde Ocupacional pela Pandemia do COVID19. *Revista Portuguesa de Saúde Ocupacional online*. 2020; 9: S25-26. DOI:10.31252/RPSO.27.03.2020
21. Ordem dos Psicólogos. Recomendações para quem está em teletrabalho. 2020. Disponível em [https://www.ordemdospsicologos.pt/ficheiros/documentos/covid\\_19\\_recomendacoes\\_teletrabalho.pdf](https://www.ordemdospsicologos.pt/ficheiros/documentos/covid_19_recomendacoes_teletrabalho.pdf)
22. International Labour Organization. Workplace Stress: a collective challenge. World day for safety and health at work. 2016. Disponível em [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_protect/---protrav/---safework/documents/publication/wcms\\_466547.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---safework/documents/publication/wcms_466547.pdf)
23. Santos M, Almeida A, Lopes C, Oliveira T. Teletrabalho na perspetiva da Saúde Ocupacional. *Revista Portuguesa de Saúde Ocupacional online*. 2020; 10: S140-163. DOI: 10.31252/RPSO.05.09.2020
24. Leka S, Jain A. Health Impact of Psychosocial Hazards at Work: An Overview. World Health Organization. 2010. Disponível em <https://iris.who.int/handle/10665/44428>

Data de receção: 2023/11/29

Data de aceitação: 2023/12/20

Data de publicação: 2024/02/03