

UNIVERSIDADE FEDERAL DO PARANÁ
SETOR DE CIÊNCIAS DA SAÚDE
DEPARTAMENTO DE SAÚDE COLETIVA
ESPECIALIZAÇÃO EM MEDICINA DO TRABALHO

PAULO LUCAS BENCHIMOL VILLASBOAS

TELETRABALHO: ASCENSÃO E ALERTA À SAÚDE DO TRABALHADOR

CURITIBA PR

2025

PAULO LUCAS BENCHIMOL VILLASBOAS

TELETRABALHO: ASCENSÃO E ALERTA À SAÚDE DO TRABALHADOR

Artigo apresentado a Especialização em Medicina do Trabalho, do Departamento de Saúde Coletiva, Setor Ciências da Saúde da Universidade Federal do Paraná, como requisito parcial à conclusão do Curso.

Orientadora: Solena Ziemer Kusma Fidalski

CURITIBA PR

2025

RESUMO

Este trabalho tem como objetivo realizar uma revisão narrativa da literatura sobre o teletrabalho e suas repercussões na saúde mental dos trabalhadores no cenário pós-pandêmico. A pesquisa foi conduzida por meio de buscas em bases de dados nacionais e internacionais, além de documentos oficiais, abrangendo o período de 2001 a 2025. A partir da contextualização histórica do trabalho — desde a Revolução Neolítica até a Quarta Revolução Industrial —, discute-se o teletrabalho como uma modalidade que resgata o trabalho no domicílio, intensificado pelas tecnologias da informação e comunicação, e consolidado como estratégia emergencial durante a pandemia da COVID-19. Os resultados apontam para benefícios como flexibilidade, redução de deslocamentos e aumento da autonomia. Contudo, ao mesmo tempo evidenciam riscos significativos à saúde mental, como isolamento social, sobrecarga de trabalho e esgotamento emocional, especialmente em populações vulneráveis. Destacam-se, ainda, os fatores psicossociais relacionados ao sofrimento psíquico e os dados epidemiológicos que indicam crescimento expressivo de afastamentos por transtornos mentais. Conclui-se que, embora o teletrabalho represente uma alternativa viável de organização laboral, sua adoção exige regulamentação cuidadosa, suporte institucional e estratégias de prevenção em saúde mental. Recomenda-se o desenvolvimento de estudos com maior rigor metodológico e a reformulação das normas trabalhistas que contemplem os aspectos subjetivos e psicossociais do trabalho remoto.

Palavras-chave: Teletrabalho; Saúde Mental; Fatores Psicossociais; Pandemia de COVID-19; Organização do Trabalho.

ABSTRACT

This study aims to conduct a narrative review of the literature on telework and its repercussions on workers' mental health in the post-pandemic scenario. The research was conducted through searches in national and international databases, as well as official documents, covering the period from 2001 to 2025. Based on the historical context of work—from the Neolithic Revolution to the Fourth Industrial Revolution—telework is discussed as a modality that revives working from home, intensified by information and communication technologies, and consolidated as an emergency strategy during the COVID-19 pandemic. The results point to benefits such as flexibility, reduced commuting, and increased autonomy. However, they also highlight significant risks to mental health, such as social isolation, work overload, and emotional exhaustion, especially in vulnerable populations. Also noteworthy are the psychosocial factors related to psychological distress and epidemiological data indicating a significant increase in absences due to mental disorders. It is concluded that, although teleworking represents a viable alternative for work organization, its adoption requires careful regulation, institutional support, and mental health prevention strategies. It is recommended that studies with greater methodological rigor be developed and that labor standards be reformulated to address the subjective and psychosocial aspects of remote work.

Keywords: *Teleworking; Mental Health; Psychosocial Factors; COVID-19 Pandemic; Work Organization.*

SUMÁRIO

1. INTRODUÇÃO	5
2. MÉTODOS.....	6
3. REVISÃO DA LITERATURA	7
4. CONCLUSÃO.....	18
5. REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS	20

1. INTRODUÇÃO

A relação entre trabalho e proximidade ao domicílio é complexa e narra a história do desenvolvimento das cidades e civilizações. Ainda que soe inovador e esplêndido o trabalho em domicílio, pela perspectiva histórica, o trabalho foi realizado de forma mais rotineira em proximidades da casa comparado ao trabalho desempenhado a longas distâncias. Atualmente, o teletrabalho, retorna ao trabalho em domicílio e vem se tornando uma realidade cada vez mais frequente em todo o mundo (Mlitz, 2020). Nessa perspectiva, é importante a compreensão histórica do trabalho.

A Revolução Neolítica ou Revolução Agrícola, há cerca de 12.000 anos, foi um ponto de virada na história humana. Anteriormente, as comunidades humanas dependiam da caça de animais e da coleta de alimentos para sobreviver, vivendo em pequenos grupos nômades. O desenvolvimento da agricultura possibilitou a produção de alimentos de maneira autossuficiente e permitiu o trabalho em locais fixos, além da formação de aldeias e vilas. Ademais, esse processo histórico possibilitou o surgimento do Estado na condição de instituição essencialmente classista. Dessa forma, os desdobramentos dessa revolução possibilitaram a obtenção do excedente econômico, bem como as relações deste processo com o estabelecimento das classes sociais (Ghidini, 2020).

A agricultura possibilitou o aumento da produção de alimentos, resultando no crescimento populacional e no desenvolvimento de sociedades mais complexas, com maior divisão do trabalho e novas formas de organização social. A proximidade do domicílio ao trabalho perdurou por longo período histórico. Houve o desenvolvimento de progressos técnicos e trocas culturais (Mazoyer; Roudart, 2010).

No entanto, a Revolução Industrial, iniciada na Inglaterra no século XVIII, trouxe avanços tecnológicos que transformaram a economia e a sociedade. Essa mudança marcou a transição da produção artesanal para a mecanizada, surgindo a indústria e o capitalismo. Ela alterou as relações de trabalho, criando o proletariado e a burguesia, além de aumentar a população e a urbanização e modificou o processo de trabalho e as distâncias ao trabalho (Almeida; Rigolin, 2002).

Outrossim, houve a Revolução Digital, na segunda metade do século XX, entre 1950 e 1970, com o surgimento dos computadores e, por fim, a recente Revolução

Industrial 4.0, ou seja, Quarta Revolução Industrial, com foco em nano e biotecnologia, automação avançada (Kagerman, 2016). Segundo De Weck et al. (2013), o termo “Indústria 4.0” é o conjunto de soluções que integram equipamentos, serviços de elevado valor agregado e softwares para explorar o uso de insumos em processos de elevada eficiência na produção de bens customizados. Por fim, recentemente a evolução da inteligência artificial, que altera de sobremaneira o mundo trabalhista. Essa contínua revolução da informação, permeia o trabalho e altera suas relações em um constructo em mutação. Nessa perspectiva, o trabalho transpassa um recorte de um espaço e tempo, visto de uma perspectiva social, histórica e cultural.

Em virtude desse processo histórico, tem-se a sobrepujança de uma modalidade de trabalho atualmente, o teletrabalho. A massificação das tecnologias de informática e telecomunicações (TICs) viabilizou essa modalidade de trabalho no domicílio, denominado trabalho remoto. Trata-se de uma inovação organizacional que dissolve o espaço e o tempo. O local de trabalho, antes restrito às fronteiras organizacionais, pode ser exercido virtualmente de qualquer ponto do planeta, deixando fluidos os limites geográficos das organizações e demandando ajustes em inúmeros aspectos das práticas administrativas, tais como o planejamento das atividades, formação de equipes de trabalho, distribuição das tarefas, prazos de execução das tarefas, controle da mão-de-obra e relação dos teletrabalhadores com a empresa, a cultura organizacional e os colegas (Nohara, 2010).

O teletrabalho tornou-se um recurso necessário em virtude da crise de emergência em saúde pública causada pela pandemia do Coronavírus (Sars-CoV-2) (Antunes & Fischer, 2020). Os aspectos relacionados as condições de trabalho, os vínculos estabelecidos, a estrutura e o funcionamento das organizações, assim como a função social do trabalho foram fortemente atingidos neste cenário pandêmico (Araujo et al., 2021). Entretanto, após as medidas sanitárias serem interrompidas, ocorre vertiginosamente um aumento do trabalho remoto e a reconfiguração das formas de trabalhar. Nessa perspectiva, esse estudo propõe uma revisão narrativa para compreender o estado da arte dessa forma de trabalho e suas repercussões à saúde mental do trabalhador no cenário pós-pandêmico.

2. MÉTODOS

Trata-se de uma revisão narrativa da literatura, cuja abordagem metodológica permitiu explorar e contextualizar a correlação entre saúde mental e teletrabalho no

cenário contemporâneo. A pesquisa foi conduzida por meio de busca manual e livre em diferentes bases de dados nacionais e internacionais, incluindo MEDLINE/PubMed, EBSCO e o Portal de Periódicos da Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior (CAPES), vinculada ao Ministério da Educação. Adicionalmente, foram consultados pareceres técnicos, legislações federais e documentos oficiais do Ministério da Saúde e do Ministério da Previdência Social, com ênfase nas diretrizes relacionadas à organização do trabalho e saúde do trabalhador.

O recorte temporal da busca abrangeu o período de 2001 a 2025, de forma a contemplar a evolução do teletrabalho, especialmente sua propulsão no contexto pandêmico de Covid-19. Os descritores utilizados foram “teletrabalho” e “saúde mental”, sendo considerados critérios de inclusão: pertinência temática ao objetivo da pesquisa, disponibilidade para acesso integral e gratuito, e publicações nos idiomas português ou inglês.

Inicialmente foram identificados 40 artigos. Após leitura integral e análise crítica, 20 foram selecionados por apresentarem maior alinhamento com o objetivo proposto. Complementarmente, foram incorporadas obras clássicas sobre o tema, além de dados secundários provenientes do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE) e publicações do grupo de estudos em trabalho da Universidade Estadual de Campinas (UNICAMP), visando enriquecer a análise com evidências empíricas e institucionais.

3. REVISÃO DA LITERATURA

3.1 Histórico do Trabalho e Teletrabalho

Destaca-se a importância do trabalho na constituição do ser humano moderno. Ele se mostra elementar, visto que a partir dele que modos de vida diferenciados dos até então experimentados pelos nossos ancestrais biológicos puderam se desenvolver. Em nosso desenvolvimento anterior, o trabalho esteve relacionado com o desenvolvimento da linguagem, visto que as novas habilidades se mostraram aplicáveis coletivamente. Dessa forma, necessitou-se de forma cada vez mais evidente, a comunicação. A habilidade de compartilhar objetivos, formas e instrumentos, seja por meio de sons ou desenhos, permitiu a formação de agrupamentos humanos mais numerosos e a intensificação do trabalho realizado em

coletivamente, reforçando assim a característica de sociabilidade de nossa espécie. Dessa forma, o trabalho enquanto processo vital esteve presente desde estágios mais anteriores e foi a partir dele que aspectos marcantes de nossa história, como o surgimento da agricultura e da sociedade, foram possíveis (Engels, 2002).

A expansão do comércio e a utilização do dinheiro como mercadoria, ou seja, da prática de empréstimos e cobrança de juros, assim como a concentração da riqueza intensificou-se rapidamente, gerando a acumulação do excesso econômico a um número restrito de indivíduos, ao passo que uma grande parte da população se tornou cada vez mais empobrecida (Ghidini, 2020).

O processo de distinção social em classes, por conseguinte, a intensificação dos conflitos, que derivara dessa reconfiguração foram tornando-se gradativamente mais intensos e preocupantes. Em virtude disso, advém um dos fatores da gênese do Estado, e sua atuação como coordenador desse embate social que, com o acúmulo de riquezas em poucas mãos, fica cada vez mais latente (Ghidini, 2020).

“como o Estado nasceu da necessidade de conter antagonismo das classes, e como, ao mesmo tempo, nasceu em meio ao conflito delas, é, por regra geral, o Estado da classe mais poderosa, da classe economicamente dominante, classe que, por intermédio dele, se converte também em classe politicamente dominante e adquire novos meios para a repressão e exploração da classe oprimida. Assim, o Estado antigo foi, sobretudo, o Estado dos senhores de escravos para manter os escravos subjugados; o Estado feudal foi o órgão de que se valeu a nobreza para manter a sujeição dos servos e camponeses dependentes; e o moderno Estado representativo é o instrumento de que se serve o capital para explorar o trabalho assalariado [...] (Engels, 2002, pp. 193-194)”.

É importante compreender o trabalho em sua singularidade e um recorte, ou seja, como produto de um tempo, espaço, cultura, sociedade e condições biopsicossociais ao qual ele está inserido. Nessa perspectiva, o contexto histórico mostra-se preponderante para compreender o labor. Dessa maneira, as transformações técnicas, administrativas e organizacionais evidenciadas nas últimas

cinco décadas marcaram a transição de uma sociedade industrial, definida a partir de um trabalho intensivo em força, para a chamada sociedade pós-industrial, que é norteada para a valorização do trabalho intensivo em conhecimento e em uso das tecnologias de informação e comunicação contemporâneas (De Masi, 2001; Pereira; Silva, 2020).

Nos meados de 1970, nos Estados Unidos da América, Jack M. Nilles, engenheiro da *National Aeronautics and Space Administration (NASA)*, conhecido como “o pai” do teletrabalho (*telework*) explicou que essa forma de trabalho seria opção na indústria da informação, onde se levaria o trabalho ao trabalhador, em vez de o contrário (Nilles, 2007). Ele o define como “quaisquer formas de substituição de deslocamentos relacionados com a atividade econômica por tecnologias da informação, ou a possibilidade de enviar o trabalho ao trabalhador, no lugar de enviar o trabalhador ao trabalho”. Dessa forma, o teletrabalho surgiu em um contexto histórico de desafios e de condições próprias de infraestrutura que o favoreciam: havia problemas de trânsito para resolver e havia tecnologia disponível para viabilizar o trabalho feito de fora da empresa, de casa, por exemplo. Ao longo dos anos, o formato do teletrabalho ganhou força nesse país. (Oliveira, 2017).

Segundo Nilles (2007), a partir de então, modificaram-se dois costumes que eram comuns até então, quais sejam, as interações humanas e o seu lugar laboral, e o trabalho com o horário pré-definido a ser executado. Portanto, o teletrabalho, ou trabalho remoto, consiste em realizar atividades laborais fora das dependências físicas usando tecnologias digitais.

Se há alguns anos atribuíam-se as mudanças operadas no mundo do trabalho a processos que marcaram a década de 1990, como a reestruturação produtiva e a globalização, agora, perante o cenário político e econômico brasileiro, nos deparamos com uma situação ainda mais complexa, que tem modificado profundamente a forma de sobreviver e trabalhar na sociedade capitalista (Pereira et al., 2020). No Brasil, no que tange à compreensão do adoecimento mental dos trabalhadores, é primordial considerar a precarização que compõe o atual contexto do trabalho (Franco, 2010). A análise atual, que inclui a flexibilização, a intensificação do trabalho e a perda de direitos trabalhistas, é fotografar de uma realidade em permanente mutação (Pereira et al., 2020).

A Organização Internacional do Trabalho (OIT) denota a distinção entre trabalho à distância (*remote work*), teletrabalho (*telework*), trabalho a domicílio (*work*

at home) e trabalho baseado em casa (*home-based work*). Ademais, essa organização inclui diversas interfaces entre eles, como teletrabalho no domicílio (*telework from home*). O enfoque deste trabalho é o “trabalho no domicílio realizado com recursos eletrônicos”, o teletrabalho (OIT, 2020).

3.2 Dados epidemiológicos relacionados ao Teletrabalho

Dados do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE) indicam que em 2022, havia 7,4 milhões de pessoas em teletrabalho no país, de forma habitual ou ocasional. Isso representa 7,7% do total de ocupados que não estavam afastados do trabalho (96,7 milhões). Os dados são do módulo de Teletrabalho e trabalho por meio de plataformas digitais 2022 da Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua (PNAD Contínua). O estudo é fruto de um acordo de cooperação técnica entre o Instituto, a Universidade Estadual de Campinas (Unicamp) e o Ministério Público do Trabalho (MPT) (IBGE, 2022).

Segundo Rocha e Amador (2018) o teletrabalho no domicílio não é um fenômeno novo. Já em 1995, aproximadamente entre 4% e 7% das pessoas na União Europeia realizavam teletrabalho no domicílio, em pelo menos metade do seu tempo. No ano de 2015, esse percentual aumenta para 17%, abrangendo pessoas que trabalham regularmente em casa (*regular home-based teleworkers*) e as que alternam trabalho fora e dentro das dependências da empresa, inclusive no domicílio (*High mobile and occasional teleworkers*). Na Argentina, em 2007, ocupava 6% da população ativa economicamente.

Em 2020 o aumento do teletrabalho foi extraordinário. Por várias décadas estimavam-se que apenas 3% da população trabalhadora estivesse em teletrabalho. Durante o período pandêmico, esse número pode ter chegado a 54% em países de alta renda, enquanto os de média renda 17% e de baixa renda 14% (OIT, 2021). Entretanto, a Organização Internacional do Trabalho explicita as dificuldades metodológicas de especificação nos países.

Há que se fazer essa distinção em virtude da precarização do trabalho atual ser ainda maior nos trabalhadores de outra forma de trabalho, distinta do teletrabalho. Trata-se dos que utilizam de plataformas digitais para o trabalho, por exemplo, entregadores e motoristas. Uma pesquisa divulgada pela Universidade de Campinas (Unicamp) em convênio e colaboração do Ministério Público do Trabalho (MPT) denota dados alarmantes. Os entregadores e motoristas que atuam por meio de

plataformas digitais recebem, respectivamente, R\$ 3,4 e R\$ 1,9 a menos, por hora, do que seus correspondentes que não utilizam aplicativos de corridas nem outros instrumentos informacionais e comunicacionais digitais para trabalhar. Não obstante, trabalhem mais tempo para obter essa renda. Essa é a situação revelada pelo primeiro levantamento feito pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística sobre teletrabalho em comparação aos trabalhadores via plataformas digitais (Brasil, 2023).

No cenário brasileiro, foram estimadas 99,4 milhões de pessoas com 14 anos ou mais de idade ocupadas. Considerando-se que o módulo da PNAD Contínua no estudo do IBGE com a Unicamp, trata de pessoas ocupadas e não afastadas, esse número alcançou 96,7 milhões de pessoas, sendo esse contingente o foco da análise sobre teletrabalho e trabalho remoto, tanto em relação aos indicadores gerais, quanto no que respeita aos indicadores de domicílio e fora do domicílio. Portanto, o total de pessoas que realizaram trabalho remoto no período de referência de 30 dias, seja de forma habitual, seja ocasional, foi 9,5 milhões. Essa população representa 9,8% do total de ocupados do País. As diferenças são consideráveis entre as Grandes Regiões, variando de 6,0%, na Região Norte, a 11,8%, na Sudeste. No grupo dos que realizaram trabalho remoto, existe o subgrupo de teletrabalhadores, composto por 7,4 milhões de pessoas que, conforme sinalizado anteriormente, estão em trabalho remoto.

No que tange ao Brasil, o teletrabalho foi consolidado pela reforma trabalhista de 2017 (Lei n.º13.467/2017), que alterou a Consolidação das Leis do Trabalho e a Lei n.º 6.019/1974 a fim de adequar a legislação às novas relações de trabalho (Brasil, 2017).

No entanto, o advento do teletrabalho, bem como a mudança das políticas de teletrabalho, pode ser visto como uma importante fonte de mudança organizacional que potencialmente influencia a saúde mental dos funcionários. Compreende-se que o esgotamento ocupacional é um risco ocupacional psicossocial que decorre da exposição prolongada a questões relacionadas ao trabalho e exibe como um estado de exaustão física e emocional (Guseva et al, 2021). Essa problemática afeta todos os setores de trabalho e grupos ocupacionais (Ahola et al, 2006) e impõe importantes custos pessoais, sociais e econômicos. Esses incluem degradação da saúde física e mental, redução do desempenho no trabalho e taxas mais altas de absenteísmo (Salvagioni et al, 2017).

O trabalho remoto torna-se mais difícil e o desenvolvimento das tarefas é mais lento devido ao isolamento social e profissional, instâncias em que as informações são compartilhadas e cultivadas. A crescente adaptação à virtualidade a que os trabalhadores são expostos tem sido compensada pela interação excessiva e pela demanda de tempo investido em conectividade, e pela separação entre os ambientes de trabalho e pessoal. Nessa perspectiva, a dissolução está relacionada à constante interferência e interrupção dos espaços de trabalho devido à necessidade de atender também a situações domésticas e familiares (Danker, 2022).

3.3 Riscos e benefícios do Teletrabalho

O trabalho é uma atividade que pode ocupar grande parcela do tempo dos indivíduos e do seu convívio em sociedade. O estudioso da ergonomia Dejours (1992) afirmava que o trabalho nem sempre possibilita realização profissional. Ao contrário, pode causar problemas de insatisfação e exaustão. No que tange ao teletrabalho, são notáveis vantagens e desvantagens. Primeiramente, é necessário destacar que o teletrabalhador evitará o congestionamento das cidades, assim como a redução do enfrentamento da poluição. Na perspectiva empresarial, há diminuição da estrutura física e equipamentos. A empresa não necessitará dispor de equipamentos para o desenvolvimento das funções do trabalhador, posto que há necessidade de adaptação às novas tarefas. Há, portanto, maior flexibilidade organizacional e econômica, visto que reduz custos imobiliários, gastos com transporte, café, água, telefone, dentre outros (Winter, 2005).

Entretanto, há que se notar as desvantagens que esse tipo de trabalho pode gerar, segundo Bartel (2012) elas podem ser o isolamento, a marginalização no contexto da dinâmica da empresa, reduzir as interações sociais e de amizade, a necessidade de reestruturação dos espaços dentro de casa, dos hábitos pessoais e das relações familiares. Segundo Jardim (2003), essa modalidade de trabalho pode diminuir o tempo livre, ampliar o isolamento social, redução da distinção da vida profissional e particular, assim como menor ajuda na execução do trabalho e menor possibilidade de ascensão na carreira profissional.

Winter (2005) denota que pode ocasionar o aumento das horas trabalhadas no domicílio, posto que há o objetivo de alcançar o que fora determinado. Todo o trabalho em excesso pode agravar doenças relacionadas ao estresse, exaustão e aos conflitos familiares.

No campo da saúde mental, compreende-se que houve uma nova reconfiguração e reconhecimento pelos órgãos governamentais a dimensão e complexidade da temática do trabalho instalada na atualidade. A recente Portaria do Ministério da Saúde Nº 1.999, de 27 de novembro de 2023 que institui as Lista de Doenças Relacionadas ao Trabalho (LDRT) incluiu os transtornos ansiosos, depressivos e síndrome de esgotamento mental (Síndrome de Burnout) na lista de agentes e/ou fatores de risco com respectivas doenças relacionadas ao trabalho (Brasil, 2023).

A Organização Internacional do Trabalho (OIT) em conjunto com a Organização Mundial da Saúde (OMS), publicaram novas diretrizes acerca da saúde mental no trabalho. Essa publicação evidenciou que, mundialmente, há perda de 12 bilhões de dias de trabalho anualmente em virtude de depressão e ansiedade, o que repercute em gastos de aproximadamente 1 trilhão de dólares à economia. Por conseguinte, uma grande perda de produtividade (WHO; ILO, 2022).

Dessa forma, compreende-se que há uma ascensão do teletrabalho e dos transtornos mentais na realidade atualizada. Diante desse cenário desafiador, este trabalho objetivou realizar uma revisão narrativa da literatura para compreensão do estado da arte dessa temática de forma a compreender o desafiante cenário hodierno. A pergunta norteadora é: existem impactos na saúde mental do trabalhador a utilização do teletrabalho?

Embora não exista um consenso a respeito do termo “fatores de riscos psicossociais no trabalho (FRPT)”, o conceito é empregado em diversos contextos laborais (Watanabe, 2015). Portanto, os riscos psicossociais são apontados como fatores que podem contribuir ou mesmo desencadear estresse, adoecimento físico e mental nos trabalhadores (Pereira et al, 2020)

Os documentos do Ministério do Trabalho e Emprego a partir das Normas Regulamentadoras (NRs) e da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) disciplina e normatiza as condições acerca da temática. Algumas NRs, como a NR 33, que regula o trabalho em espaço confinado, e a NR 35, que regulamenta o trabalho em altura, abordam os fatores e riscos psicossociais relacionados ao trabalho (Brasil, 2025).

No Brasil, segundo dados da Previdência Social os transtornos mentais são a terceira causa de afastamentos entre os trabalhadores segurados (Brasil, 2023). A Organização das Nações Unidas reportou a partir dos dados governamentais acerca da saúde mental no trabalho dados preocupantes. Houve aumento de 134% nos

benefícios concedidos no último biênio na série histórica considerada, os benefícios por incapacidade temporária associados à saúde mental no trabalho mais do que dobraram no último biênio, passando de 201 mil em 2022 para 472 mil em 2024 (aumento de 134%). Entre os casos, destacam-se afastamentos acidentários por reações ao estresse (28,6%), ansiedade (27,4%), episódios depressivos (25,1%) e depressão recorrente (8,46%). Quanto aos afastamentos em geral, destacam-se como predominantes os episódios depressivos (25,6%), a ansiedade (20,9%) e a depressão recorrente (12,0%) (ONU, 2025).

Há que se considerar a ampliação do que fora criado pela expressão do psicanalista norte-americano Herbert Freudenberger, no início dos anos de 1970, denominada “burnout” vinda do inglês “burn out”, ou seja, queimar por completo, significa o esgotamento profissional profundo, conhecido atualmente como Síndrome de Burnout. A autocobrança por um excelente desempenho no trabalho e a capacidade pessoal avaliada segundo o nível de realização e de sucesso compõem o perfil da pessoa com predisposição a essa síndrome (Freudenberger, 1974).

A compreensão dos profissionais que lidam diretamente com pessoas são os mais atingidos, por exemplo: os da saúde, especialmente da enfermagem. (Murofouse, 2023). São também acometidos os da segurança pública, os do setor bancário, os da educação, cartorários, especialistas em Tecnologia da Informação, gerente de projetos, jornalistas, advogados, oficiais de justiça, assistentes sociais, atendentes de telemarketing, pilotos, cuidadores e voluntários. Portanto, os trabalhadores do teletrabalho, que se mostraram como exemplo anteriormente citados, são também passíveis e fragilizados quanto ao sofrimento psíquico.

Em virtude dessa crescente em relação ao adoecimento psíquico relacionado ao trabalho, a partir de 26 de maio de 2026, a Norma Regulamentadora nº 1 (NR-1) passará a incluir expressamente os fatores de risco psicossociais no Gerenciamento de Riscos Ocupacionais (GRO), conforme estabelecido na Portaria Ministério do Trabalho e Emprego nº 1.419/2024. Esses fatores deverão constar no inventário de riscos ocupacionais, ampliando aos reconhecidos riscos físicos, químicos, biológicos, de acidentes e ergonômicos (Brasil, 2025).

Lucca e Prado (2025) realizaram um estudo dos “Aspectos do teletrabalho associados ao sofrimento psíquico em servidores do judiciário trabalhista durante a covid-19”. Buscaram identificar aspectos do teletrabalho e características individuais associados ao sofrimento psíquico de servidores de um órgão da Justiça do Trabalho

durante a pandemia da covid-19. Foi realizado um estudo transversal com 1.028 servidores. As variáveis independentes foram avaliadas por meio de um questionário com questões sociodemográficas e ocupacionais, além de uma escala Likert com questões referentes a percepções sobre o teletrabalho. A mensuração do sofrimento psíquico foi realizada por Self-Reporting Questionnaire. As relações entre as variáveis foram avaliadas pelo teste qui-quadrado de Pearson ou pelo teste exato de Fischer. Foi utilizada regressão logística para testar associações entre as variáveis independentes e o desfecho. Os resultados encontrados denotam a prevalência de sofrimento psíquico de 37,3%. Foram reconhecidas como variáveis associadas o sexo feminino, não ter companheiro(a), viver com dependentes de cuidados, concordar que o teletrabalho trouxe aumento dos conflitos familiares e sensação de solidão. Ademais, associaram-se ao sofrimento psíquico as respostas “neutro” ou “concordo” para dificuldade para se disciplinar, dificuldade para se desconectar dos assuntos de trabalho e sentimento de culpa. O estudo concluiu, portanto, que características individuais e do teletrabalho são potenciais fatores contribuintes para a ocorrência de sofrimento psíquico entre os teletrabalhadores. Há, dessa maneira, necessidade de medidas preventivas para esse público.

Entretanto, existem pontos positivos relacionados ao teletrabalho. Trabalhar de casa proporciona maior flexibilidade, produtividade, eficiência e satisfação (Beno, 2021). Outrossim, promove economia de tempo de deslocamento e maior rapidez no trabalho, principalmente para os trabalhadores que exigem maior concentração na solução de problemas complexo. Porém, é necessário que o ambiente doméstico proteja o trabalhador de elementos como distrações. Essa modalidade pode atuar como um recurso organizacional, isto é, permitindo o equilíbrio entre vida profissional e pessoal, reduzindo o tempo de deslocamento ou melhorando a autonomia dos funcionários por meio de maior flexibilidade, ou reduzindo a exaustão emocional decorrentes de estímulos ou interrupções sustentadas relacionados ao local de trabalho. Além disso, essa forma de trabalhar pode atuar como uma “demanda” organizacional, ou seja, precipitando uma perda percebida de apoio social dos colegas e sentimentos de isolamento, ambos fatores de risco para exaustão emocional e esgotamento (Urrejola, 2023).

O trabalho remoto torna-se mais difícil e o desenvolvimento das tarefas é mais lento devido ao isolamento social e profissional, instâncias em que as informações são compartilhadas e cultivadas. É importante compreender que vínculos aumentam

a confiança nas equipes de trabalho (Laumer, 2021). A crescente adaptação à virtualidade a que os trabalhadores são expostos tem sido compensada pela interação excessiva e pela demanda de tempo investido em conectividade, e pela separação entre os ambientes de trabalho e pessoal. Nessa perspectiva, a dissolução está relacionada à constante interferência e interrupção dos espaços de trabalho devido à necessidade de atender também a situações domésticas e familiares (Danker, 2022).

Existem alguns instrumentos utilizados atualmente para avaliação do teletrabalhador. São exemplos desse mecanismo a Escala de Qualidade de Vida no Teletrabalho Compulsório (Pantoja et al., 2020), a Escala de Saúde Mental no Teletrabalho Compulsório (Pantoja et al., 2020) e a Escala de Suporte Organizacional no Teletrabalho Compulsório, que fora validada e desenvolvida por Reis (2022). Houve associação à intensificação do teletrabalho e ao desenvolvimento de transtornos mentais comuns.

No que concerne ao indicador de saúde mental no teletrabalho compulsório, foram evidenciadas as questões relacionadas ao cansaço físico e emocional dos participantes que foram negativamente avaliadas e merecem destaque notório. Um estudo de docentes universitários evidenciou uma carga elevada de estresse atrelada à necessidade de aprendizado de novas habilidades, do ensino em ambiente remoto, nas relações entre os professores e os discentes, seus pares e com a instituição de angústias e medos próprios da pandemia de Covid-19 (Mathias et al., 2023)

3.4 Sugestões de fortalecimento da Saúde Mental do Teletrabalhador

Depreende-se que o trabalho acompanha a história do ser humano ao longo do tempo, transformando-o socialmente, culturalmente e historicamente. Conforme Dejours (2012) o trabalho delinea a subjetividade, a cultura e a política. Portanto, ele é primordial na construção da identidade e da saúde mental, posto que implica em gestos, saber-fazer, engajamento do corpo, mobilização da inteligência, assim como a reflexão o interpretar e reagir.

Conforme Dejours (2004) o trabalho não é apenas uma atividade, é força de relação social, o desdobramento de relações de desigualdade, de poder e de dominação. Portanto, é fator primordial de repercussões em saúde mental do indivíduo. Conforme Daric e Kasekami (2020) as competências de comunicação,

gestão do tempo e adaptação e confiança surgem como capacidades primordiais no contexto de desempenho do teletrabalho.

A metodologia apresentada por esse trabalho, na perspectiva de revisão narrativa, traz limitações importantes. Tornam-se necessárias pesquisas de maior robustez como revisões sistemáticas para maior compreensão e delimitação de estratégias para maiores evidências da modalidade de teletrabalho e suas repercussões na saúde do trabalhador. Estudos que evidenciem os impactos psicológicos, principalmente dos fatores psicossociais tornam-se fundamentais. Os estudos aventados foram apresentados, em sua maioria, no período pandêmico e sua relação de obrigatoriedade do teletrabalho como medida sanitária. Entretanto, a modalidade de teletrabalho mostra-se viável em uma realidade pós-pandêmica em um cenário de cortes de gastos e de intensificação do uso de tecnologias digitais.

Conforme preconizado por Lucca e Prado (2025) há que se considerar a preocupação com o aumento de conflitos familiares, a sensação de solidão, as dificuldades tênues de delimitação do ambiente doméstico e do trabalho, assim como os sentimentos de culpa dessa população. É primordial, conforme aventado nesse estudo, que sejam preconizadas orientações ao teletrabalhador sobre aspectos como a organização da rotina do trabalho, com delimitação específica dos tempos para descanso, assim como a programação de uma rede de apoio consistente. Os estudos demonstraram que os teletrabalhadores desempenhavam carga de trabalho quanto às horas trabalhadas superiores quando comparadas ao trabalho na unidade do empregador.

São fundamentais, portanto, que as orientações sobre essa forma de trabalho sejam pensadas em conjunto com as ações governamentais e treinamentos sobre essa modalidade por gestores e teletrabalhadores. É imprescindível que ocorram canais de comunicação eficientes, assim como a preocupação com as especificidades dos sujeitos, as considerações de gênero, dinâmica familiares e condições de saúde (Prado, 2025).

Ademais, a delimitação dos órgãos governamentais, principalmente o indicativo de fatores psicossociais nas normas regulamentadoras pelo Ministério do Trabalho e Emprego e reformulação são primordiais. Entretanto, o estudo atual mostra-se uma síntese do estado da arte dessa temática de grande relevância no cenário do trabalho e do teletrabalho. Trata-se de uma realidade em permanente mutação e reconstrução

Ressalta-se ainda que a revisão narrativa não avaliou a qualidade metodológica dos estudos incluídos, o que pode comprometer a robustez das conclusões. Apesar dessas limitações, o estudo oferece uma síntese relevante das principais repercussões do cenário ascendente de teletrabalho e necessidade de acompanhamento das suas repercussões à saúde do trabalhador, contribuindo para reflexões e estratégias de cuidado no âmbito da saúde ocupacional. Foram ressaltados os impactos do desajuste nos modelos de trabalho e repercussões em transtornos ansiosos, depressivos, Síndrome de Burnout (Murofuse, 2005). Os canais acolhedores aos teletrabalhadores, o acompanhamento longitudinal, a preconização de estratégias de amparo e segurança a essa população são fundamentais. Por conseguinte, a delimitação de horas trabalhadas, assim como os cuidados ergonômicos são indubitáveis.

4. CONCLUSÃO

Depreende-se, portanto, que compreender o teletrabalho é, primordialmente, delimitá-lo em um recorte histórico e social, ou seja, produto de um tempo específico. O trabalho se reinventou com o decorrer das civilizações. A compreensão do teletrabalho é primordial e intensificada por eventos, por exemplo, substancialmente a pandemia de COVID-19, que o propulsionou. Nessa perspectiva, essa modalidade proporciona pontos negativos, como a intensificação do labor, o isolamento social e sofrimento psíquico decorrente. Entretanto, proporciona questões positivas, como a economia de energia, redução de poluição das cidades, redução de tempo no transporte e maior tempo com a família. Dessa forma, a avaliação crítica de cada modalidade do trabalho pressupõe investigar processos, inclusive, de massificação, intensificação e exploração do trabalho.

Há que se considerar o tempo de exposição em telas, a delimitação tênue do ambiente doméstico e do ambiente de trabalho, assim como as dimensões psicossociais. É fundamental uma preocupação pelas organizações e pelos órgãos governamentais. A reconfiguração das Normas Regulamentadoras brasileiras é primordial, considerando os fatores psicossociais e as novas formas de trabalho. Mostram-se fundamentais, destarte, a educação em saúde, o acompanhamento e regulamentação dessas populações e necessidade de delimitações específicas da quantidade de horas trabalhadas.

Portanto, reforça-se a necessidade primordial de novos estudos com rigor metodológico e robustez, por exemplo, revisões sistemáticas, na perspectiva de colaborar à saúde do trabalhador nessa temática.

5. REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ALMEIDA, Lúcia Marina Alves de; RIGOLIN, Tércio Barbosa. Geografia. São Paulo: Ática, 2002.

AHOLA, K. et al. Burnout in the general population. *Social Psychiatry and Psychiatric Epidemiology*, v. 41, n. 1, p. 11–17, 2006.

ANTUNES, E. D.; FISCHER, F. M. A justiça não pode parar?! Os impactos da COVID-19 na trajetória da política de teletrabalho do Judiciário Federal. *Revista Brasileira de Saúde Ocupacional*, v. 45, e38, 2020. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/2317-6369000025920>. Acesso em: 17 jun. 2025.

ARAÚJO, I. C. et al. Teletrabalho: considerações e implicações das relações de trabalho na saúde do trabalhador. *Research, Society and Development*, v. 10, n. 1, e50010111995, 2021. Disponível em: <https://doi.org/10.33448/rsd-v10i1.11995>. Acesso em: 17 jun. 2025.

BARTEL, Caroline A.; WRZESNIEWSKI, Amy; WIESENFELD, Batia M. Knowing Where Yo Stand: Physical Isolation, Perceived Respect, and Organizational Indetificantion Among Virtual Employees. *Organization Science*, 2012.

BRASIL. Ministério do Trabalho e Emprego (MTE). Portaria MTE nº 1.419, de 27 de agosto de 2024. Disponível em: <https://www.gov.br/trabalho-e-emprego/pt-br/assuntos/inspecao-do-trabalho/seguranca-e-saude-no-trabalho/sst-portarias/2024/portaria-mte-no-1-419-nr-01-gro-nova-redacao.pdf/view>. Acesso em: 7 jun. 2025.

DARICS, E. E-leadership or “How to be boss in instant messaging?” The role of nonverbal communication. *International Journal of Business Communication*, v. 57, n. 1, p. 3–29, 2020.

DEJOURS, C. Subjetividade, trabalho e ação. *Revista Produção*, v. 14, n. 3, p. 27–34, 2004.

DEJOURS, C. O trabalho vivo: trabalho e emancipação. v. 2. Brasília: Paralelo 15, 2012.

DE WECK, O. et al. Trends in Advanced Manufacturing Technology Innovation. *Production in the Innovation Economy (PIE) Study*. Cambridge: Massachusetts Institute of Technology (MIT), 2013.

ENGELS, Friedrich. A origem da família, da propriedade privada e do Estado. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2002.

ENGELS, Friedrich. O papel do trabalho na transformação do macaco em homem (1876). *Trabalho Necessário*, ano 4, n. 4, p. 1–9, 2006.

ENGELS, Friedrich; MARX, Karl. Manifesto do Partido Comunista. São Paulo: Martin Claret, 2004.

FREUDENBERGER, H. J. Staff burnout. *J. Soc. Issues*, v. 30, p. 159-165, 1974.

GHIDINI, Rafael; MORMUL, Najla Mehanna. Revolução agrícola neolítica e o surgimento do Estado classista: breve construção histórica. *Revista de Ciências do Estado*, Belo Horizonte, v. 5, n. 1, e19725, 2020. ISSN 2525-8036. Disponível em: <https://periodicos.ufmg.br/index.php/rce/article/view/19725>.

GUSEVA CANU, I. et al. Harmonized definition of occupational burnout: a systematic review, semantic analysis, and Delphi consensus in 29 countries. *Scandinavian Journal of Work, Environment & Health*, v. 47, n. 2, p. 95–107, 2021. Disponível em: <https://doi.org/10.5271/sjweh.3935>.

INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION (ILO). COVID-19: guidance for labour statistics data collection: defining and measuring remote work, telework, work at home and home-based work. Geneva: ILO, 2020. Disponível em: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---stat/documents/publication/wcms_747075.pdf. Acesso em: 13 jul. 2025.

INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION. World employment and social outlook 2021: the role of digital labour platforms in transforming the world of work. Geneva: International Labour Organization - ILO, 2021.

JARDIM, Carla Carrara da Silva. O teletrabalho e suas atuais modalidades. 2003. Dissertação (Mestrado) – Universidade de São Paulo, São Paulo, 2003. Disponível em: <https://repositorio.usp.br/item/001312707>. Acesso em: 20 jul. 2025.

KAZEKAMI, S. Mechanisms to improve labor productivity by performing telework. *Telecommunications Policy*, v. 44, n. 2, p. 101868, 2020. Disponível em: <https://doi.org/10.1016/j.telpol.2019.101868>.

KAGERMANN, H. et al. *Industrie 4.0 in a Global Context: Strategies for Cooperating with International Partners*. Munich: ACATECH, 2016.

MATIAS, A. B., FALCÃO, M. T. C., Grosseman, S., Germani, A. C. C. G., & Silva, A. T. C. D. (2023). A pandemia da COVID-19 e o trabalho docente: percepções de professores de uma universidade pública no estado de São Paulo, Brasil. *Ciência & Saúde Coletiva*, 28, 537-546. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/1413-81232023282.11972022> Acesso em: 20 jul. 2025.

MAZOYER, Marcel; ROUDART, Laurence. História das agriculturas no mundo: do neolítico à crise contemporânea. São Paulo: Editora UNESP, 2010.

MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO. NR-1 - DISPOSIÇÕES GERAIS E GERENCIAMENTO DE RISCOS OCUPACIONAIS. Disponível em: <https://www.gov.br/trabalho-e-emprego/pt-br/aceso-a-informacao/participacao-social/conselhos-e-orgaos-colegiados/comissao-tripartite-partitaria-permanente/normas-regulamentadora/normas-regulamentadoras-vigentes/NR01atualizada2024II.pdf>. Acesso em: 20 jul. 2025.

MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO.. NR-17 - ERGONOMIA. Disponível em: <https://www.gov.br/trabalho-e-emprego/pt-br/aceso-a-informacao/participacao-social/conselhos-e-orgaos-colegiados/comissao-tripartite-partitaria-permanente/normas-regulamentadora/normas-regulamentadoras-vigentes/nr-17-atualizada-2023.pdf>. Acesso em: 20 jul. 2025.

MLITZ, K. CIO survey: current and future trends in remote work worldwide from 2020 to 2021 [Internet]. 2021. Disponível em: <https://www.statista.com/statistics/1199110/remote-work-trends-covid-survey-september-december/>. Acesso em: 20 jul. 2025.

MUROFUSE, N.T.; Abranches, S.S.; Napoleão, A.A. - Reflexões sobre estresse e Burnout e a relação com a enfermagem. Rev. Latino-Am. Enfermagem13: 255-261, 2005.

NILLES, J. M. et al. The telecommunications-transportation trade-off: options for tomorrow. London: Wiley Interscience Publications/John Wiley & Sons, 1976.

NILLES, Jack M. Managing telework: strategies for managing the virtual workforce. New York: John Wiley & Sons, 1998.

ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS (ONU). Organização Internacional do Trabalho. Genebra, 2025. Brasil: afastamentos por problemas de saúde mental aumentam 134%. Disponível em: <https://brasil.un.org/pt-br/292926-brasil-afastamentos-por-problemas-de-saude-mental-aumentam-134>. Acesso em: 17 jun. 2025.

PANTOJA, M. J.; ANDRADE, L. L. S.; OLIVEIRA, M. A. M. Qualidade de vida no teletrabalho compulsório: percepções de trabalhadores de uma organização pública brasileira. Revista da UI_IPSantarém, v. 8, n. 4, p. 80–94, 2020. Disponível em: <https://doi.org/10.25746/ruiips.v8.i4.21975>. Acesso em: 30 jun. 2025.

PASCHOAL, T.; SILVA, P. M.; DEMO, G.; FOGAÇA, N.; FERREIRA, M. C. Qualidade de vida no teletrabalho, redesenho do trabalho e bem-estar no trabalho de professores de ensino público no Distrito Federal. Contextus – Revista Contemporânea de Economia e Gestão, 2022.

PEREIRA, A. C. L. et al. Fatores de riscos psicossociais no trabalho: limitações para uma abordagem integral da saúde mental relacionada ao trabalho. Revista Brasileira de Saúde Ocupacional, v. 45, 2020. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/2317-6369000035118>. Acesso em: 30 jun. 2025.

PEREIRA, Danilo Moura; SILVA, Gislane Santos. As tecnologias de informação e comunicação (TICs) como aliadas para o desenvolvimento. Cadernos de Ciências Sociais Aplicadas, 2020. Disponível em: <https://periodicos2.uesb.br/index.php/ccsa/article/view/1935>. Acesso em: 30 jun. 2025.

PRADO, F. B.; LUCCA, S. R. Aspects of telework associated with mental distress among labor court workers during the COVID-19 pandemic. Revista Brasileira de

Medicina do Trabalho, v. 23, n. 2, e20251336, 2025. Disponível em: <https://doi.org/10.47626/1679-4435-2025-1336>. Acesso em: 30 jun. 2025.

REIS, M. C. P. M. Qualidade de vida no teletrabalho compulsório, suporte organizacional e saúde mental de professores universitários no Amazonas. 2022. Dissertação (Mestrado em Administração?) – Universidade Federal do Amazonas, Manaus, 2022. Disponível em: <https://tede.ufam.edu.br/handle/tede/9292>. Acesso em: 30 jun. 2025.

SALVAGIONI, D. A. J. et al. Physical, psychological and occupational consequences of job burnout: a systematic review of prospective studies. PLoS ONE, v. 12, n. 10, e0185781, 2017. Disponível em: <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0185781>. Acesso em: 30 jun. 2025.

SILVA, G. E. da. Teletrabalho: nova configuração de trabalho flexível e possíveis efeitos à subjetividade e saúde mental dos teletrabalhadores. Revista Espaço Acadêmico v. 18 n. 209 (2018): Revista Espaço Acadêmico, n. 209, outubro de 2018. Disponível em <https://periodicos.uem.br/ojs/index.php/EspacoAcademico/article/view/44709>. Acesso em: 30 jun. 2025.

URREJOLA-CONTRERAS, G. P. Relationship between mental fatigue and burnout syndrome in remote workers during the COVID-19 pandemic: an integrative review. Revista Brasileira de Medicina do Trabalho, v. 21, n. 3, e20221003, 2023. Disponível em: <https://doi.org/10.47626/1679-4435-2022-1003>. Acesso em: 30 jun. 2025.

WATANABE, E. M. B. Aspectos psicossociais de risco no trabalho e a saúde mental dos carteiros da cidade de São Paulo. 2015. Dissertação (Mestrado em Saúde Pública) – Fundacentro, São Paulo, 2015.

WORKPLACE HEALTH AND SAFETY QUEENSLAND (WHSQ). Managing the risk of psychosocial hazards at work. Code of Practice. 2022. Disponível em: <https://www.worksafe.qld.gov.au/laws-and-compliance/codes-of-practice/managing-the-risk-of-psychosocial-hazards-at-work-code-of-practice-2022>. Acesso em 20 jul. 2025.

WORLD HEALTH ORGANIZATION (WHO); INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION (ILO). Mental health at work: policy brief. Geneva, 2022. Disponível em: <https://iris.who.int/bitstream/handle/10665/362983/9789240057944-eng.pdf?sequence=1>. Acesso em 20 jul. 2025.