



Esta obra está sob o direito de Licença  
Creative Commons Atribuição 4.0  
Internacional.

## QUALIDADE DE VIDA NO TELETRABALHO: UMA REVISÃO BIBLIOGRÁFICA

*Tayane de Matos Silva Félix*  
*Danùbio da Silva*  
*Fernanda Lins de Queiroz Silva*  
*Vívia Pereira de Moraes Santos*

### RESUMO

O artigo ajuda a entender os desafios de trabalhar em casa no contexto da qualidade de vida. O teletrabalho tornou-se um modo de trabalho cada vez mais popular que gerou interesse significativo de acadêmicos e profissionais. Com os recentes avanços na tecnologia que permitem conexões móveis a preços cada vez mais acessíveis, trabalhar fora do escritório como teletrabalhador tornou-se cada vez mais disponível para muitos trabalhadores em todo o mundo. Desde que o termo teletrabalho foi cunhado pela primeira vez na década de 1970, acadêmicos e profissionais têm debatido os méritos de trabalhar fora do escritório, pois representa uma mudança fundamental na forma como as organizações historicamente fazem negócios. Para complicar os esforços para entender verdadeiramente as implicações do teletrabalho, as definições e conceituações amplamente variadas do teletrabalho e os diversos campos em que a pesquisa ocorreu. O objetivo neste artigo é analisar pesquisas existentes sobre teletrabalho e suas implicações na qualidade de vida do trabalhador. No que tange aos procedimentos, a pesquisa é estruturada sobre uma abordagem descritiva-exploratória do tipo qualitativa, por meio de técnica de análise de dados com base em pesquisas bibliográficas publicadas em internet, monografias, artigos e livros (MARCONI; LAKATOS, 2019). Os resultados sugerem que o teletrabalho pode ser uma ferramenta valiosa para equilibrar a vida profissional e familiar, o que contribui para melhorar o bem-estar dos trabalhadores; no entanto, vários fatores podem influenciar a experiência geral de trabalho remoto, o que leva à necessidade de as empresas adotarem estratégias únicas que reflitam sua situação única.

**Palavras-chave:** Relações de Trabalho; Teletrabalho; Qualidade de vida no Teletrabalho.

## INTRODUÇÃO

O novo cenário tecnológico afetou, também, as relações trabalhistas, criando novas formas de trabalho, dentre elas, o teletrabalho, que teve seu nascimento propiciado, também, pela crise econômica da metade de século XX, que obrigou as empresas a reduzirem custos para se manterem competitivas (ANDRADE, 2020). O teletrabalho diferencia-se do modelo normal de trabalho, pois nele a relação casa-trabalho- casa fica prejudicada. Isto implica em uma nova definição de tempo e espaço, resultando em novos processos de organização do trabalho. Com isso, impõe um novo ritmo nas atividades humanas, redesenhando as formas de convivência, alguns elementos foram adicionados e outros modificados na relação de emprego (OLIVEIRA; PANTOJA, 2018).

O teletrabalho é um acordo de emprego em que o empregado trabalha fora do escritório do empregador. Muitas vezes, isso significa trabalhar em casa ou em um local perto de casa, como um café, biblioteca ou espaço de *coworking* (ANDRADE, 2020).

A pandemia de COVID-19, assim como a expansão tecnológica, provocou um aumento no teletrabalho, com aumentos dramáticos no número de funcionários que trabalham em casa (teletrabalho) em muitos

países europeus. O que para muitos colaboradores começou como uma mudança obrigatória parece ter-se transformado numa preferência da maioria pelo teletrabalho a tempo parcial ou a tempo inteiro (VELASCO, 2021). Considerando a expansão do teletrabalho, os formuladores de políticas precisam entender as vantagens e desvantagens desse arranjo para que possam implementar as políticas corretas para garantir que as condições de trabalho continuem a melhorar no futuro mundo do trabalho.

A forma como o teletrabalho é percebido e julgado pelos outros, com risco de criar uma divisão entre quem faz e quem faz menos, e os que trabalham e os que trabalham menos, podem enfraquecer a coesão social. Diante dos mecanismos organizacionais e psicossociais do trabalho, é provável que as estratégias utilizadas pelos teletrabalhadores os levem a se fecharem em uma espiral negativa prejudicial à sua saúde física e mental. Outra vantagem bem conhecida do teletrabalho diz respeito à flexibilidade, autonomia, controle do tempo de trabalho e organização das atividades (FILARDI; CASTRO; ZANINI, 2018).

Nesse ínterim, surge a crescente necessidade de flexibilização das relações de trabalho, como uma estrada para a redução dos gastos e mais produtividade. Em face disso, surge o instituto do

teletrabalho como uma opção muito útil e capaz de suprir não só as demandas ligadas a produtividade/eficiência, mas também a sustentabilidade, entretanto, até que ponto se porta como uma possibilidade benéfica para a saúde do trabalhador?

O presente trabalho possui como objetivo principal analisar pesquisas existentes sobre teletrabalho e suas implicações na qualidade de vida do trabalhador. E como objetivos específicos: compreender o conceito de teletrabalho, seus benefícios e desafios; compreender a diferença entre trabalho remoto e teletrabalho e abordar sobre os aspectos que englobam a qualidade de vida e o teletrabalho.

Justifica-se este trabalho por se tratar de instituto novo no cenário nacional. O teletrabalho é recente no panorama social, por isso ainda não se encontra estudos aprofundados sobre esse tema. Porém, ele vem crescendo à medida que as empresas necessitam gastar menos e produzir mais, além de que os teletrabalhadores são carentes de normas que regulamentem os requisitos caracterizadores de sua condição de trabalhador empregado, e, também, de seus direitos. Pretende o presente estudo ser útil à resposta de perguntas importantes que trarão ao leitor uma visão da temática e também provocarão uma reflexão sobre as

controvérsias inerentes – embora nem sempre aparentes.

O artigo terá uma abordagem conceitual, baseada em informações coletadas por meio de internet, mais precisamente através da técnica de pesquisa bibliográfica, pois foi realizada uma busca por autores, que obtivessem temáticas pertinentes ao tema. Cabe salientar, a importância da preservação da saúde do trabalhador, o comportamento humano engendrado pelas relações sociais constituídas no contexto de trabalho e fora dele, visando integralidade física, mental e social do mesmo.

## **2 TELETRABALHO**

O teletrabalho é uma subcategoria do conceito mais amplo de trabalho remoto, com a distinção adicional de que a tecnologia de telecomunicações é usada para substituir o deslocamento físico para o trabalho. Os arranjos de teletrabalho foram viabilizados praticamente no início dos anos 80 devido ao progresso tecnológico e, desde então, lentamente se tornaram mais difundidos.

Com o surgimento da pandemia houve na necessidade no Brasil do surgimento da Instrução Normativa (IN) de nº 27/2020, publicada no dia 25 de março do mesmo ano, onde estimulava a adoção do teletrabalho por parte das empresas,

principalmente as de telemarketing, de forma compulsória, como medida de segurança para enfrentamento da pandemia COVID-19. Esta normativa, autorizava aos órgãos públicos e particulares a colocar seus funcionários em teletrabalho (BRASIL, 2020).

O teletrabalho é a capacidade de um funcionário concluir tarefas de trabalho fora do local de trabalho tradicional usando ferramentas de telecomunicações, como e-mail, telefone, bate-papo e aplicativos de vídeo (PANTOJA *et al.*, 2020). O crescimento generalizado da Internet, juntamente com os avanços nas comunicações unificadas, inteligência artificial e robótica, tornaram mais fácil do que nunca a execução de muitas tarefas relacionadas ao trabalho fora do local de trabalho normal (VELASCO, 2021).

O teletrabalho não é tão recente como parece. O fato de necessitar de um canal direto de comunicação com a empresa para caracterizá-lo nos leva a pensar que este tipo de trabalho apareceu com o avanço da tecnologia dos últimos anos (VELASCO, 2021). Compreende-se que o trabalho à distância se apresenta como gênero, e uma das suas espécies é o teletrabalho. Atenta-se ainda para o fato de que para que ocorra o teletrabalho a atividade não precisa ser totalmente desenvolvida à distância (PANTOJA; ANDRADE; OLIVEIRA, 2020).

Corroborando com esse entendimento, Andrade (2020), assevera que o discurso do teletrabalho está direcionado as práticas gerenciais, contudo na realidade ocorre o afastamento físico do trabalhador e algumas vezes ocorrem problemas nesse gerenciamento. Em entendimento semelhante Martins (2020) afirma que o teletrabalho é uma forma de organização e/ou execução do trabalho realizado em grande parte, ou principalmente, a distância e mediante o uso intensivo das técnicas de informática e ou comunicação.

Para Velasco (2021), O teletrabalho permite que o trabalho vá de encontro ao trabalhador, diferenciando-se do modelo tradicional, em que o trabalhador ia atrás do trabalho. Por ser exercido à distância, ele necessita do uso de avançadas tecnologias de informação e comunicação (TICs).

O teletrabalho aparece como uma área importante onde as novas tecnologias têm potencial para mudar a forma como as pessoas estão 'fazendo as coisas' (neste caso trabalhando) e, assim, trazer uma vida melhor para o indivíduo. Segundo Tokarnia (2022) no site Agência Brasil mais da metade desses trabalhadores em teletrabalho potencial encontra-se na região Sudeste, aproximadamente 10,5 milhões. Na região Sul estão 3,6 milhões; no Nordeste, 3,5 milhões; e, no Centro-Oeste, 1,7 milhão. Essas pessoas estão prioritariamente em áreas urbanas. No

entanto, segundo o Ipea, há cerca de 650 mil pessoas em teletrabalho potencial no campo, o que corresponde a 6,4% do total de ocupados na zona rural.

A revogação da opção de teletrabalho dentro dessas organizações bem conhecidas acendeu um debate nacional sobre os méritos da prática. A controvérsia sobre o teletrabalho não é surpreendente, pois a prática representa uma mudança fundamental na forma como as organizações têm feito negócios historicamente e tem implicações para uma ampla gama de questões, como equilíbrio trabalho-família, emissões de gases de efeito estufa e expansão de oportunidades de trabalho (AHMED; ZVIEDRITE; UZICANIN, 2018).

Uma questão importante é como isso afeta o funcionário, considerando a possibilidade de que os sistemas e arranjos de trabalho introduzidos como resultado do COVID-19 continuem, em algum grau, a fazer parte da vida profissional futura (PIMENTEL; KURTZ, 2021).

É plausível que esta nova forma de organizar o trabalho possa perturbar o ambiente de trabalho e a saúde. Por exemplo, as condições de trabalho físicas e psicossociais são claramente diferentes quando se compara o trabalho de um escritório com o teletrabalho. Assim, é necessário um conhecimento atualizado para esclarecer se e como uma mudança

para o teletrabalho impacta a saúde dos funcionários. É comumente aceito que o emprego, as características do trabalho de um empregado e o próprio local de trabalho podem influenciar a saúde do indivíduo (LUNDE *et al.*, 2022).

Essas relações entre o trabalho e a saúde podem funcionar por meio de mecanismos psicossociais, organizacionais ou físicos. Uma mudança para o teletrabalho pode, por exemplo, impactar o sentimento de conexão social e apoio de líderes e colegas ou outros aspectos psicológicos do trabalho, que são conhecidos por serem importantes para a saúde física e mental (MENSAGEIRO, 2019).

Com o aumento dos regimes de teletrabalho nas últimas décadas, uma tendência plausivelmente acelerada pela pandemia de COVID-19 nos próximos anos, é de grande importância estar ciente de como a mudança para esses regimes de trabalho pode afetar a saúde dos funcionários (KINGMA, 2019).

## 2.1 BENEFÍCIOS

O teletrabalho pode ter uma variedade de benefícios tanto para funcionários individuais quanto para a empresa em que trabalham. Alguns desses benefícios conforme Pimentel e Kurtz (2021), incluem:

- O teletrabalho aumenta a produtividade: A casa de um funcionário é um lugar mais tranquilo, permitindo que ele se concentre na tarefa por mais tempo. Os funcionários também se sentem confortáveis em casa e isso pode aumentar sua eficiência.

- O teletrabalho aumenta o bem-estar geral: Trabalhar em casa permite um agendamento mais flexível e um melhor equilíbrio entre vida profissional e pessoal. Comutar muitas vezes aumenta os níveis de estresse, pois expõe as pessoas a ruído e fadiga extras. Permitir que as pessoas trabalhem em casa reduz esses efeitos e aumenta a produtividade geral. Além disso, se os funcionários apresentarem tosse ou outros sintomas contagiosos, eles podem optar por trabalhar em casa para não infectar outras pessoas no escritório.

- O teletrabalho reduz os custos materiais e ambientais: O teletrabalho economiza alguns custos de escritório (como os custos de almoços ou lanches gratuitos) e pode reduzir o impacto ambiental dos deslocamentos (por exemplo, fumaça de carros).

- O teletrabalho aumenta a retenção de funcionários: A maioria dos funcionários que trabalham remotamente são mais felizes em seus empregos e menos propensos a mudar de empresa. Isso ocorre porque eles se sentem mais autônomos, menos estressados no dia a dia e, em geral, confiáveis por seus gerentes.

Mas, há dois lados da moeda. O teletrabalho também tem desvantagens, tanto para empregados quanto para empregadores.

## 2.2 DESAFIOS

Embora o teletrabalho possa trazer muitos benefícios, também pode ser a fonte de alguns desafios, conforme os autores Filardi, Castro e Zanini (2018):

- O teletrabalho pode afetar a produtividade: Às vezes, os funcionários podem achar difícil definir limites claros entre os deveres do trabalho e outras responsabilidades (por exemplo, cuidar de crianças, cozinhar o almoço) que ocorrem quando eles trabalham remotamente. Isso significa que eles podem se distrair das tarefas do trabalho, o que afeta negativamente sua produtividade.

- O teletrabalho pode criar uma sensação de isolamento: Alguns funcionários podem se sentir excluídos quando estão fora do escritório, pois a interação com seus colegas é limitada. Eles podem sentir que estão perdendo o bate-papo e a diversão durante os intervalos. Esses sentimentos de isolamento podem ter um efeito negativo no moral e no desempenho.

- O teletrabalho pode causar problemas de comunicação: Confiar apenas na tecnologia para se comunicar com gerentes e colegas de trabalho pode ser um desafio às vezes, não importa o quanto uma empresa seja experiente em tecnologia. Os funcionários podem perder informações importantes que são vitais para a compreensão de um projeto ou incidente. As diferenças nos fusos horários também podem criar problemas.

Apesar das desvantagens, muitos teletrabalhadores descobrem maneiras eficazes de permanecerem produtivos. Por exemplo, alguns criam pequenos espaços de trabalho em sua casa com distrações limitadas ou completam suas tarefas

peçoais antes do início do horário de trabalho.

### **2.3 TRABALHAR REMOTAMENTE X TELETRABALHO**

Um desafio significativo na revisão das descobertas científicas sobre teletrabalho envolve as variadas definições e conceituações de teletrabalho empregadas na literatura existente. Embora o termo teletrabalho esteja em uso há décadas, os pesquisadores usaram várias terminologias e conceituações ao relatar resultados de estudos de teletrabalho (ROCHA; AMADOR, 2018). A falta de uma definição e conceituação comumente aceita tem dificultado significativamente nossa compreensão desse modo de trabalho, uma vez que os resultados muitas vezes não são comparáveis entre os estudos.

Quando um funcionário se desloca para o trabalho com mais frequência do que visita fisicamente o escritório, ele também pode ser chamado de trabalhador remoto. Essa distinção pode ser importante em alguns países porque a palavra remoto implica que o empregado vive fora de uma distância razoável de deslocamento de seu empregador e, portanto, pode estar sujeito a diferentes requisitos fiscais e legais (PANTOJA; ANDRADE; OLIVEIRA, 2020).

Quanto ao local de trabalho do teletrabalhador, compreende-se que este, seja, sua própria residência ou centros de trabalho, pode ser caracterizado como ambiente laboral. No mesmo posicionamento está o ensinamento de Barros, segundo a qual o fato de o teletrabalhador exercer suas atividades fora do estabelecimento do empregador não o exime de cumprir as normas de higiene e segurança do trabalho (art. 6º da CLT) (BARROS, 2013).

Conforme Mensageiro (2019) Entre outros tipos de arranjos de trabalho flexíveis, o teletrabalho está agora bem estabelecido como um arranjo de trabalho nas economias modernas, onde os funcionários não estão localizados em um prédio central, mas sim em um local distante. O teletrabalho tem sido referido como teletrabalho, trabalho remoto, trabalho distribuído, trabalho virtual, trabalho flexível, *flexplace* e trabalho à distância, entre outros rótulos.

Esses vários termos, embora sobrepostos, muitas vezes incorporam diferentes conceituações de teletrabalho. Mesmo em estudos que usaram o rótulo idêntico de *teletrabalho*, a definição real oferecida pode variar. Em última análise, isso afeta os tipos de desenhos e amostras de estudo que os pesquisadores usam para estudar o teletrabalho (REUSCHE, 2019).

A questão é ainda agravada por uma literatura desarticulada proveniente de várias disciplinas (por exemplo, transporte, sistemas de informação, gestão, comunicação, psicologia, imobiliário e operações) que têm ênfases diferentes e nem sempre fazem referência ao trabalho um do outro. Tomadas em conjunto, as divergências nas definições e focos de pesquisa dificultam a síntese abrangente do conhecimento dessa modalidade de trabalho (ADERALDO; ADERALDO; LIMA, 2017).

Teletrabalho e trabalho remoto são quase sinônimos e muitas vezes podem ser confundidos. No entanto, a distinção está na distância. O trabalho remoto implica que o funcionário viva fora da área geográfica de localização da organização. Enquanto isso, o teletrabalho indica que o funcionário está próximo o suficiente da organização para que possa trabalhar no local, pelo menos em meio período. Uma organização pode ter um grupo de funcionários trabalhando remotamente a uma distância moderada ou pode ter um grupo de funcionários trabalhando remotamente de todo o mundo (GALVÃO; FERREIRA, 2021).

#### **2.4 QUALIDADE DE VIDA NO TELETRABALHO (QVT)**

Os conceitos de Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) e equilíbrio entre vida

profissional e pessoal não são novos. Uma definição já foi explicitada em termos de técnicas e abordagens usadas para melhorar o trabalho, como enriquecimento do trabalho, empoderamento, equipes autogerenciadas e comitês de gestão do trabalho (PASCHOAL *et al.*, 2022).

A expansão da QVT inclui recursos do local de trabalho que podem afetar a produtividade e a satisfação dos funcionários, como sistemas de remuneração, fluxos de trabalho, estilos de gerenciamento e ambiente físico de trabalho (FERREIRA, 2017).

Numa economia baseada no conhecimento, o conhecimento e a criatividade dos colaboradores são o principal capital das empresas. Assim, essas empresas são especialmente vulneráveis ao mau funcionamento humano. Os trabalhadores, que se sentem miseráveis devido a problemas pessoais ou más condições de vida, não são capazes de lidar com seus empregos (mesmo que pudessem realizar tarefas simples de rotina ou tarefas de trabalho físico pesado nas mesmas circunstâncias) (DEVOTTO; FREITAS; WECHLER, 2020).

Surpreendentemente, há poucas pesquisas investigando as ligações entre o teletrabalho e os comportamentos e resultados relacionados à saúde. Vários tópicos parecem particularmente dignos de atenção. Uma consideração é a ergonomia

da estação de trabalho do teletrabalhador. Em escritórios corporativos, os riscos de lesões de funcionários são comumente controlados por meio da configuração de estações de trabalho de computador ergonomicamente projetadas, pausas para descanso regulamentadas, iluminação projetada e inspeções por oficiais de segurança (CASTRO; BRITO; VARELA, 2017).

A proteção à saúde do trabalhador é encontrada nos arts. 196 a 200; da Constituição Federal, sendo a saúde considerada uma garantia constitucional. O Estado tem o dever de realizar a sua prestação à saúde com um mínimo de dignidade para quem precisa de seu serviço, justamente por ser considerada uma promessa constitucional (BRASIL, 1988).

No que tange às atividades de teletrabalho, é mais prático entender que a mesma se diz respeito às atividades de repetições no uso da digitação. Digitação essa que, em função da repetitividade e da falta de equipamentos de proteção adequados, pode acabar gerando inúmeros problemas de saúde, como tendinites e bursites, etc. (ROCHA; AMADOR, 2018).

Conforme Alves e Guimarães (2020), esses mesmos controles de risco não são normalmente implementados em escritórios domésticos, que são comumente configurados por teletrabalhadores sem orientação do empregador, aparentemente

umentando o risco de lesões. Cadeiras sem suporte lombar adequado, altura inadequada do monitor e do teclado, posição do mouse, apoios de braço inexistentes ou rígidos e dependência de teclados de laptop podem contribuir para distúrbios musculoesqueléticos (LEITE; LEMOS, 2021).

De acordo com Ferreira (2017), outro tema é o impacto do teletrabalho na atividade física. Essa questão é importante porque os riscos à saúde associados a longos períodos de tempo sentados – como ganho de peso excessivo, doenças cardiovasculares, diabetes e mortalidade prematura – estão se tornando cada vez mais conhecidos.

Filardi, Castro e Zanini (2018) apontam que, por um lado, trabalhar em casa pode diminuir o movimento total do corpo, pois os indivíduos não precisam viajar para um local externo ou se deslocar em um ambiente de escritório. Por outro lado, o tempo economizado pelo não teletrabalho poderia ser destinado às rotinas de atividade física dos trabalhadores, como ir à academia. Devotto; Freitas; Wechler, (2020), comentam que, além disso, algumas pesquisas indicaram que viagens longas contribuem para resultados de saúde ruins. Especificamente, a distância de deslocamento tem sido negativamente associada à atividade física e aptidão cardiorrespiratória.

Velasco (2021), aponta para o aumento da qualidade de vida terá um grande impacto na produtividade em atividades baseadas em conhecimento, enquanto uma redução correspondente pode levar a efeitos drasticamente negativos. Isso motiva os empregadores a assumir mais responsabilidade pela QV de cada funcionário.

Um arranjo de teletrabalho é, neste contexto, considerado como uma das várias maneiras possíveis de aumentar a QV dos trabalhadores (e das famílias), e o arranjo também parece ser usado como um atrativo para recrutar e reter trabalhadores com habilidades-chave. Enquanto uma redução correspondente pode levar a efeitos dramaticamente negativos. Isso motiva os empregadores a assumir mais responsabilidade pela QV de cada funcionário (LEITE; LEMOS, 2021).

Para Galvão e Ferreira (2021), conciliar o trabalho e o tempo pessoal é um verdadeiro desafio para um funcionário moderno, pois os empregadores exigem muito dele e esperam chegar ao funcionário a qualquer hora do dia. Portanto, planejar e dividir adequadamente o tempo de trabalho e vida pessoal para que nenhum dos lados sofra torna-se um verdadeiro desafio, especialmente durante o teletrabalho (CASTRO; BRITO; VARELA, 2017).

Além disso, é possível que arranjos de trabalho mais flexíveis possam alterar a

relação entre demanda e controle, conhecida por prever vários resultados de saúde (LUNDE et al., 2022). Da mesma forma, a autonomia no trabalho também está bem documentada como tendo impacto na saúde. No entanto, não sabemos como o teletrabalho afeta a flexibilidade e a autonomia, como está conectado às demandas psicológicas do trabalho e ao controle do trabalho, nem como afeta a saúde do funcionário (REUSCHE, 2019). Além disso, o teletrabalho também pode influenciar a linha entre o trabalho e a vida privada ou alterar características físicas e ergonômicas ou outras questões relacionadas à saúde, meio ambiente e segurança no trabalho, em comparação com um ambiente regular de escritório (MESSAGEIRO, 2019).

A questão da Qualidade de Vida (QV), em particular, tem sido colocada na agenda de muitos empregadores, pois o bem-estar individual dos trabalhadores parece ser decisivo para as suas contribuições profissionais.

### **3 PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS**

Os processos metodológicos de uma pesquisa estão intrinsecamente ligados aos procedimentos sistemáticos que visam alcançar os objetivos que são predefinidos

anteriormente à execução do mesmo (PEREIRA *et al.*, 2018).

### 3.1 Tipo de Estudo

O presente estudo trata-se de uma pesquisa de revisão de literatura de abordagem qualitativa, realizado a partir de artigos indexados em revistas científicas, contribuindo para construção do tema.

Com base em seus objetivos, a presente pesquisa é classificada como explicativa, que tem a finalidade de proporcionar maior intimidade com o problema estudado, e descritiva, que descreve as características do fenômeno ou objeto estudado com informações sobre o mesmo.

Vale salientar que as pesquisas exploratórias buscam apenas levantar informações sobre um determinado objeto, delimitando assim um campo de trabalho, mapeando as condições de manifestação do objeto (SEVERINO, 2017).

Deste modo, a pesquisa configura-se como qualitativa, pois apresenta uma análise de compreensão, de interpretação, do problema ou do fenômeno. Os métodos qualitativos são aqueles nos quais é importante a interpretação por parte do pesquisador com suas opiniões sobre o fenômeno em estudo (PEREIRA *et al.* 2018).

Quanto ao objeto, a pesquisa tem natureza bibliográfica esclarece o assunto por meio de referências teóricas encontradas em artigos, livros, monografias, entre outros, efetuadas como elemento do estudo da pesquisa descritiva ou experimental. Nesse contexto Marconi e Lakatos (2018) afirmam que, a pesquisa bibliográfica ou levantamento bibliográfico, refere-se a toda bibliografia já publicada a exemplos de livros, revistas, de forma impressa ou escrita, etc.... Por esse contexto é que foi praticada a pesquisa bibliográfica a fim de explorar e obter conhecimentos sobre a temática.

### 3.2 Estratégia de Busca

Foram utilizados artigos armazenados nas bases de dados da *Scientific Electronic Library Online* (SciELO), Biblioteca Virtual de Saúde (BVS), *Medical Literature Analysis and Retrieval System Online* (MEDLINE), PUBMED, Literatura Latino-Americana e do Caribe em Ciências da Saúde (LILACS) e Google Acadêmico.

Utilizou-se das seguintes palavras e frases como chave de busca nos respectivos sites enunciados acima: Qualidade de vida; Qualidade de vida no trabalho; Teletrabalho; vantagens e desvantagens do teletrabalho; Qualidade de vida e Teletrabalho. Em inglês foram buscadas as

palavras: *Quality of life; Quality of life at work; telework; advantages and disadvantages of teleworking; Quality of life and Telework.*

### **3.3 Amostra, Critérios de Inclusão e Exclusão**

A amostra foi não probabilística, de conveniência (SEVERINO, 2017), sendo realizada a coleta de dados no período compreendido entre fevereiro a setembro de 2022. Foi estabelecido como critérios de inclusão artigos públicos entre os anos de 2017 a 2021 nos idiomas português e inglês, indexados nas bases de dados completos e gratuitos, que auxiliassem na construção do tema. Foram excluídos artigos duplicados, resumos, capítulos de livros, artigos de acesso não públicos, incompletos e/ou estudos de caso.

### **3.4 Análise dos Dados**

Ao se realizar a busca dos artigos e ainda a análise dos critérios de inclusão e exclusão, foi realizada a leitura e seleção dos artigos. Após a seleção desses estudos, se realizou a interpretação e compilação das principais ideias dos autores escolhidos, os quais foram utilizados neste trabalho.

## **4 RESULTADOS E DISCUSSÕES**

A prevalência do teletrabalho e outras formas de trabalho móvel

possibilitadas pela tecnologia digital está aumentando acentuadamente. O teletrabalho, na forma como é praticado hoje (espécie de trabalho à distância realizado por meios informatizados) está intimamente ligado com a tecnologia, e mais intimamente com a internet (GALVÃO; PEREIRA, 2021).

O Brasil não tinha uma legislação específica sobre o teletrabalho, existia apenas a lei 12551/2011 que alterou o artigo 6º. da CLT, incluindo um parágrafo único, para poder caracterizar a questão da subordinação jurídica através dos meios telemáticos de comando da atividade (BRASIL, 2011).

Diante dessa lacuna, criou-se um Projeto de Lei no Senado Nº 274/201, arquivado em 2018, que tratava sobre o tema, o texto reduz os direitos básicos do trabalhador como no caso da hora extra, portanto a nosso pensar, um retrocesso. Inclui parágrafo único ao art. 6º da Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, para que os meios telemáticos e informatizados de comando, controle e supervisão se equiparem, para fins de subordinação jurídica, aos meios pessoais e diretos de comando, controle e supervisão do trabalho alheio; acresce ao Capítulo I do Título III desta Consolidação Seção XIII-A. (BRASIL, 2013). Atualmente o teletrabalhador é disciplinado

pela Lei nº 13.467 de 13 de julho de 2017 por meio da criação do Capítulo II-A.

A nova Reforma Trabalhista (Lei nº 13.467/2017) trouxe em seu bojo novidades, podendo ser citado como exemplo um capítulo exclusivo ao teletrabalho. É certo que o capítulo dedicado ao teletrabalho apresenta questões positivas para a profissão, assim como também apresenta pontos negativos (BRASIL, 2017).

As taxas de prevalência de teletrabalho variam consideravelmente devido às diferentes formas como o teletrabalho é operacionalizado (por exemplo, trabalhar em casa em tempo integral versus meio período), as diferentes amostras estudadas (por exemplo, inclusão de qualquer tipo de trabalhador remoto) e a uso de diferentes estratégias de amostragem (por exemplo, foco em grandes versus pequenas empresas) em todos os estudos. Além disso, dois tipos de dados são normalmente relatados: o número ou porcentagem de empresas que oferecem teletrabalho e o número ou porcentagem de funcionários que fazem teletrabalho (MARTINS, 2020).

Os dados de uma pesquisa realizada pelo Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada (Ipea) no mês de setembro de 2020 sugerem que nesse mesmo ano, que o Brasil ocupou o ranking a 47ª posição com cerca de 25,7% com empregos em

teletrabalho, como cita o site FENAMP (2020).

Os dados ainda mostram que o país estava no 2º lugar do ranking da América Latina, dentre 86 países pesquisados. O país com maior percentual de adoção ao telemarketing foi Luxemburgo com 53,4% dos empregos nessa modalidade de serviço e Moçambique, que ocupou o último lugar com apenas 5,24% em serviço ofertado no telemarketing (FENAMP, 2020).

## CONSIDERAÇÕES FINAIS

O artigo identificou uma série de desafios colocados pelo teletrabalho durante a pandemia. Alguns são específicos para este período, enquanto outros surgem da natureza do trabalho remoto. A melhoria das condições neste regime de trabalho poderá ter um impacto significativo na satisfação dos trabalhadores com o teletrabalho e na sua vontade de o fazer.

O Brasil e o mundo estão num momento crucial, fazendo uma transição para formas mais flexíveis de organização do trabalho. Nessa mudança, é importante que haja regulamentação adequada para enfrentar os desafios, como fornecimento de equipamentos adequados, organização do tempo de trabalho e qualidade de vida.

É igualmente importante que os aspectos positivos do trabalho remoto sejam promovidos, incluindo o equilíbrio entre

vida profissional e pessoal, autonomia no trabalho e uso flexível do tempo. O diálogo social entre trabalhadores e empregadores a todos os níveis será essencial para que as soluções respondam às necessidades de ambos os lados. As seguintes conclusões podem ser relevantes para esses propósitos.

O teletrabalho tem recebido enorme atenção dos pesquisadores e do público devido ao seu potencial de amplos benefícios nos níveis individual, organizacional e social. No entanto, existem desvantagens potenciais também. Este artigo fornece uma síntese crítica da literatura sobre teletrabalho. Uma compreensão multidisciplinar e abrangente dos benefícios e das desvantagens do teletrabalho pode ser usada para moldar e informar com mais eficácia as práticas organizacionais e as políticas públicas.

No entanto, com base em revisão da literatura, sugere-se que futuros pesquisadores utilizem a definição acima, ou englobem e especifiquem os principais aspectos listados acima em suas definições, para garantir consistência e compreensão das condições de contorno na literatura. Aconselha-se para futuros pesquisadores é ser claro sobre a definição de teletrabalho e qualidade de vida no teletrabalho que está sendo usada em um determinado estudo de pesquisa e especificar o máximo possível os aspectos mencionados geralmente considerados neste âmbito de trabalho. Bem

como deve-se salientar que pesquisas relacionadas a esse tema são poucas, necessitando de mais estudos futuros, uma vez que, está se tornando um serviço ascendente.

Tendo explorado a definição de teletrabalho e seus prós e contras, bem como a qualidade de vida no teletrabalho, pode-se concluir que o teletrabalho agrega um bom valor ao mundo do trabalho, porém se faz necessário alguns cuidados com a saúde evitando-se desenvolver um trabalho sem equipamentos adequados e sem qualidade de vida.

Criou muitas oportunidades de trabalho flexíveis, tanto para empregados quanto para empregadores, com melhor equilíbrio entre vida profissional e pessoal. Ao preparar uma política detalhada de teletrabalho, empresas e trabalhadores poderão colher os benefícios do deste tipo de serviço e evitar bloqueios na produtividade ou na comunicação eficaz.

## REFERÊNCIAS

- ADERALDO, I. L.; ADERALDO, C. V. L.; LIMA, A. C. Aspectos críticos do teletrabalho em uma companhia multinacional. **Cadernos EBAPE.BR**, Rio de Janeiro, v.15, n. esp., p. 511-533, 2017.
- AHMED, F.; ZVIEDRITE, N.; UZICANIN, A. Effectiveness of

workplace social distancing measures in reducing influenza transmission: a systematic review. **BMC Public Health**, v. 18, n. 1, p. 518, 2018.

ALVES, R.P.; GUIMARÃES, M.G.V. Teletrabalho versus qualidade de vida: uma abordagem sobre as experiências vividas por servidores do Tribunal de Justiça do Estado do Amazonas. **UFAM Business Review**, v. 2, n. 3, p. 58-78, 2020.

ANDRADE, Laize Lopes Soares. **Desenvolvimento de um instrumento de medida de Qualidade de Vida no Teletrabalho**. Dissertação (Mestrado - Mestrado Profissional em Gestão Pública). 174 fls. Brasília, Universidade de Brasília, 2020. Disponível em: <file:///E:/Users/Usuario/OneDrive/pasta%20de%20tcc%202022/PASTA%20DE%20TAYANA/2020\_LaizeLopesSoaresdeAndrade.pdf>. Acesso em: 25 set. 2022.

BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de direito do trabalho**. 9. ed. São Paulo, SP: LTR, 2013.

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/constituicao/ConstituicaoCompilado.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/ConstituicaoCompilado.htm)>. Acesso em: 25 set. 2022.

BRASIL. **Lei nº 12.551, de 15 de dezembro de 2011**. Altera o art. 6º da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, para equiparar os efeitos jurídicos da subordinação exercida por meios telemáticos e informatizados à exercida por meios pessoais e diretos. Senado, Brasília-DF, 2011. Disponível em: <[BRASIL. Projeto de Lei no Senado Nº 274/2013, Modifica a Consolidação das Leis do Trabalho \(CLT\), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, para dispor sobre a relação de emprego em regime de teletrabalho. Senado, Brasília, 2013. Disponível em: <<https://www25.senado.leg.br/web/atividade/materias/-/materia/113558>>. Acesso em: 22 set. 2022.](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2011/lei/112551.htm#:~:text=LEI%20N%C2%BA%2012.551%2C%20DE%2015,por%20meios%20pessoais%20e%20diretos.></a>>. Acesso em: 22 set. 2022.</p></div><div data-bbox=)

BRASIL. **Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017**. Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, e as Leis nºs 6.019, de 3 de janeiro de 1974, 8.036, de 11 de maio de 1990, e 8.212, de

24 de julho de 1991, a fim de adequar a legislação às novas relações de trabalho. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2015-2018/2017/lei/113467.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/113467.htm)>. Acesso em: 22 set. 2022.

BRASIL. Ministério da Economia/Secretaria Especial de Desburocratização, Gestão e Governo Digital/Secretaria de Gestão e Desempenho de Pessoal. Instrução Normativa nº 27, de 25 de março de 2020. Altera a Instrução Normativa nº 19, de 12 de março de 2020, que estabelece orientações aos órgãos e entidades do Sistema de Pessoal Civil da Administração Pública Federal - SIPEC, quanto às medidas de proteção para enfrentamento da emergência de saúde pública de importância internacional decorrente do coronavírus (COVID-19). **Diário Oficial da União**, seção 1, Brasília – DF, nº 59, p. 43, 26 mar. 2020.

CASTRO, A. B. C; BRITO, L. M. P.; VARELA, J. H. S. A resignificação da área de gestão de pessoas e os novos papéis das pessoas e das organizações. **Holos**, vol. 04, Ano 33, p. 408-423, 2017.

DEVOTTO, R. P., FREITAS, C. P. P., & WECHLER, S. M.. O papel do redesenho do trabalho na promoção do flow e do

bem-estar. RAM. **Revista de Administração Mackenzie**, 21(1), 2020. Disponível em: <<https://doi.org/10.1590/1678-6971/eramd200113>>. Acesso em: 15 set. 2022.

FENAMP. Federação Nacional dos Trabalhadores dos Ministérios Públicos Estaduais. RJ – A pandemia e a aceleração do processo de teletrabalho. **ASSEMPERJ Associação dos Servidores do Ministério Público do Rio de Janeiro**, Pub.9 de setembro de 2020. Disponível em: <<https://fenamp.org.br/blog/2020/09/09/a-pandemia-e-a-aceleracao-do-processo-de-teletrabalho/>>. Acesso em: 20 set. 2022.

FERREIRA, M. C.. **Qualidade de vida no trabalho. Uma abordagem centrada no olhar dos trabalhadores**. 3 ed. Brasília: Paralelo 15, 2017.

FILARDI, F.; CASTRO, R. M. P.; ZANINI, M. T. F. Vantagens e desvantagens do teletrabalho na administração pública: Análise das experiências do Serpro e da Receita Federal. **Cadernos Ebape.br**, v. 18, n. 1, Rio de Janeiro, Jan./Mar. 2018.

GALVÃO, Laila Lidiane da Costa; FERREIRA, Cláudia Aparecida Avelar.

Qualidade de vida em teletrabalho e saúde mental: uma pesquisa-ação. **XXIII**

**ENGEMA**, novembro 2021. Disponível em:

<<http://engemausp.submissao.com.br/23/anais/arquivos/500.pdf?v=1664246154>>.

Acesso em: 10 set. 2022.

KINGMA, S. Novas formas de trabalhar (NWW): espaço de trabalho e mudança cultural na virtualização das organizações.

**Órgão de Culto**, 25(5):383–406, 2019.

LEITE, A.L.; LEMOS, D.C. Gestão de pessoas e o teletrabalho: desafios e possibilidades. **Revista do Serviço Público (RSP)**, Brasília, v.72, n. 2, p. 330-359, abr/jun 2021.

LUNDE, LK, et al. A relação entre teletrabalho a partir de casa e saúde do trabalhador: uma revisão sistemática. **BMC Saúde Pública**, 22:47, 2022.

MARCONI, Marina de Andrade;  
LAKATOS, Eva Maria. **Metodologia do Trabalho Científico**. 8 ed. São Paulo: Atlas, 2018.

MARTINS, Sérgio Pinto. Coronavírus e trabalho. **Revista Síntese Trabalhista e**

**Previdenciária**, v. 30, n. 371, p. 9–32, maio, 2020, São Paulo, 2020.

MENSAGEIRO, JC. Teletrabalho no século XXI: uma perspectiva evolutiva. Reino Unido: **Edward Elgar Publishing**, 2019.

OLIVEIRA, M. A. M.; PANTOJA, M. J. Perspectivas e desafios do teletrabalho no setor público. In: II Congresso Internacional de Desempenho do Setor Público (CIDESP). **Anais**. Florianópolis: 2018.

PASCHOAL, T., SILVA, P. M. DA, 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**, vol. 20, p. 1-12, jan-dez, 2022.1-12.

Disponível em:

<<https://doi.org/10.19094/contextus.2022.71500>>. Acesso em: 15 set. 2022.

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.