



Universidade do Estado do Rio de Janeiro

Centro Biomédico

Faculdade de Enfermagem

Beatriz Marques da Silva Kind

**Senso de coerência de profissionais em teletrabalho: implicações para a
promoção da saúde**

Rio de Janeiro

2025

Beatriz Marques da Silva Kind

Senso de coerência de profissionais em teletrabalho: implicações para a promoção da saúde

Dissertação apresentada, como requisito parcial para obtenção do título de Mestre, ao Programa de Pós-Graduação em Enfermagem, da Universidade do Estado do Rio de Janeiro. Área de concentração: Enfermagem, Saúde e Sociedade.

Orientadora: Prof.^a Dra. Magda Guimarães de Araújo Faria

Rio de Janeiro

2025

CATALOGAÇÃO NA FONTE
UERJ/REDE SIRIUS/BIBLIOTECA CB/B

K51 Kind, Beatriz Marques da Silva.
Senso de coerência de profissionais em teletrabalho: implicações para a promoção da saúde / Beatriz Marques da Silva Kind. – 2025.
87 f.

Orientadora: Magda Guimarães de Araújo Faria.
Dissertação (Mestrado) – Universidade do Estado do Rio de Janeiro,
Faculdade de Enfermagem.

1. Senso de coerência – Enfermagem – Tese. 2. Teletrabalho – Tese. 3. Promoção da saúde – Tese. 4. Saúde ocupacional – Tese. I. Faria, Magda Guimarães de Araújo. II. Universidade do Estado do Rio de Janeiro. Faculdade de Enfermagem. III. Título.

CDU
614.253.5

Bibliotecária Diana Amado Baptista dos Santos CRB7/6171

Autorizo, apenas para fins acadêmicos e científicos, a reprodução total ou parcial desta dissertação, desde que citada a fonte.

Assinatura

Data

Beatriz Marques da Silva Kind

Senso de coerência de profissionais em teletrabalho: implicações para a promoção da saúde

Dissertação apresentada, como requisito parcial para obtenção do título de Mestre, ao Programa de Pós-Graduação em Enfermagem, da Universidade do Estado do Rio de Janeiro. Área de concentração: Enfermagem, Saúde e Sociedade.

Aprovada em 18 de março de 2025.

Banca Examinadora:

Prof.^a Dra. Magda Guimarães de Araújo Faria (Orientadora)
Faculdade de Enfermagem – UERJ

Prof.^a Dra. Luciana Valadão Vasconcelos Alves
Universidade Federal Fluminense

Prof.^a Dra. Cristiane Helena Gallasch
Faculdade de Enfermagem – UERJ

Rio de Janeiro

2025

DEDICATÓRIA

Desde muito nova, a vida sempre me desafiou. Por isso, seria injusto não dedicar este trabalho aos meus pais, Deusa e Carlos, que estiveram ao meu lado, ajudando-me a superar todos os obstáculos. Com eles, aprendi que, independentemente das dificuldades, o mais importante é nunca desistir e sempre acreditar em mim mesma. Agradeço a vocês por me ensinarem o verdadeiro significado do amor, da força e, acima de tudo, da resiliência. Sem o apoio incondicional de vocês, nada na minha vida teria sido possível.

Também dedico este trabalho aos outros dois grandes amores da minha vida, minhas irmãs, Carolina e Juliana, que, esteja onde estiverem — aqui ou no céu, estão sempre ao meu lado, me apoiando, me amando, e, principalmente, recarregando minhas energias em todos os momentos.

Aos meus familiares e amigos mais próximos que acreditaram em mim e abraçaram minha escolha, o meu mais sincero obrigada. Cada um de vocês ocupa um lugar especial no meu coração, porque sem a força de todos, minha caminhada não teria sido tão significativa e bonita.

AGRADECIMENTOS

Gostaria de expressar todo o meu carinho, respeito e gratidão à minha orientadora, Professora Magda Faria. Ao longo desses dois anos, ela não apenas me ensinou, mas também me guiou com uma dedicação admirável. A sua paciência e cumplicidade foram essenciais, especialmente nos momentos mais delicados da minha jornada, quando precisei redirecionar meu foco para o completo restabelecimento da minha saúde. Agradeço, de coração, por sua compreensão e apoio incondicional.

Quero também fazer uma menção especial ao meu colega de pesquisa, Gabriel. Ele se tornou um verdadeiro amigo durante o mestrado, sempre ao meu lado, incentivando-me e colaborando com meu trabalho. Essa parceria foi essencial para o meu crescimento acadêmico e pessoal.

Agradeço à Faculdade de Enfermagem e ao Programa de Pós-Graduação em Enfermagem da UERJ, que foram pilares essenciais na minha formação profissional. A qualidade do ensino e o ambiente acolhedor que encontrei lá foram fundamentais para o meu desenvolvimento.

Meu sincero agradecimento à CAPES e à FAPERJ pelas bolsas concedidas durante o meu mestrado. O apoio e o investimento foram essenciais para que eu pudesse me dedicar à pesquisa, permitindo meu crescimento pessoal e acadêmico.

Por fim, agradeço a Deus pela minha vida e pela oportunidade ímpar de continuar minha trajetória na academia. Cada passo dado foi um aprendizado valioso.

Agradeço todas as dificuldades que enfrentei; não fosse por elas eu não teria saído do lugar. As facilidades nos impedem de caminhar. Mesmo as críticas nos auxiliam muito.

Chico Xavier

RESUMO

KIND, B. M. S. **Senso de Coerência de profissionais em teletrabalho**: implicações para a promoção da saúde. 2025. 87 f. Dissertação (Mestrado em Enfermagem) - Faculdade de Enfermagem, Universidade do Estado do Rio de Janeiro, Rio de Janeiro, 2025.

Introdução: Teletrabalho é aquele que é realizado à distância, utilizando as tecnologias de informação e comunicação e tornou-se uma prática laboral corriqueira em muitas empresas, sobretudo, após da pandemia de COVID-19. O trabalho é um fator de proteção e promoção da saúde e tem impacto humanizador. Entretanto, ele também pode ser fonte de sofrimento e adoecimento e até mesmo de morte, dependendo das condições. Nessa direção, Aaron Antonovsky expõe a partir da teoria salutogênica, o senso de coerência, uma capacidade humana para lidar com estressores que podem prejudicar a saúde. Essa habilidade, influenciada por fatores cognitivos, motivacionais e contextuais, permite que as pessoas mobilizem recursos cognitivos para enfrentar desafios. **Objetivo geral:** Identificar o nível de senso de coerência de teletrabalhadores, sob o referencial teórico da salutogênese. **Metodologia:** Trata-se de um estudo transversal de base populacional, com amostra de 202 trabalhadores cujas atividades laborais eram realizadas de modo híbrido ou totalmente a distância, independentemente da natureza de suas funções. A coleta de dados aconteceu por meio de um formulário online e incluía 13 perguntas sobre o perfil sociodemográfico e profissional do participante e o questionário validado SOC-29. Foi realizada a análise estatística juntamente com testes complementares, a fim de identificar correlações significativas entre o senso de coerência e os indicadores de saúde. **Resultados:** Os resultados mostraram que a maior parte da amostra era do sexo feminino (51%), tinha entre 40 e 49 anos (29%) eram da raça branca (66,3%) e possuíam média salarial acima de 5 salários mínimos (62%). A maioria dos participantes mora com 2 pessoas (27%), possui local próprio para realizar o teletrabalho (82%) e o fazem 4 vezes na semana (43%). Quanto ao nível de senso de coerência, 54% apresentou SOC médio e 44% apresentou SOC alto. O setor administrativo foi o predominante (40%), 54% obtiveram nível médio de SOC e 45% nível alto. Sobre aspectos da vida, as variáveis raça, renda e saúde mental apresentaram significância estatística. Elas sugerem hipóteses que facilitam a compreensão das relações entre cada uma dessas variáveis e o senso de coerência. Ao analisar o SOC de cada aspecto, percebe-se que os resultados convergiram para uma mesma direção. Isso indica a capacidade de mobilizar recursos pessoais para lidar com estressores que podem prejudicar a saúde. Neste estudo, as variações ocorreram de acordo com a raça, a renda e a saúde mental. **Conclusão:** A pesquisa revelou que a maioria dos participantes apresentou SOC médio, indicando uma capacidade razoável de lidar com os estressores do dia a dia. A análise estatística resultou em dados com significância estatística. No entanto, a ausência de parâmetros qualitativos que expliquem esses resultados deixa questões em aberto sobre as razões subjacentes a esse nível de SOC. O tamanho da amostra e a diversidade de cargos e profissões limitaram a análise precisa do SOC em diferentes áreas. Além disso, a falta de detalhes nos resultados apontou para a necessidade de uma abordagem qualitativa. Essa abordagem poderia fornecer insights mais profundos e contextualizados sobre o SOC.

Palavras-chave: senso de coerência; teletrabalho; promoção da saúde; saúde ocupacional.

ABSTRACT

KIND, B.M.S. **Sense of Coherence of professionals in telework:** implications for health promotion, 2025. 87 f. Dissertação (Mestrado em Enfermagem) - Faculdade de Enfermagem, Universidade do Estado do Rio de Janeiro, Rio de Janeiro, 2025.

Introduction: Teleworking is work carried out remotely using information and communication technologies and has become a common work practice in many companies, especially after the COVID-19 pandemic. Work is a protective factor and promotes health, having a humanizing impact. However, it can also be a source of suffering, illness and even death, depending on the conditions. In this regard, Aaron Antonovsky presents, based on the salutogenic theory, the sense of coherence, a human capacity to deal with stressors that can harm health. This ability, influenced by cognitive, motivational and contextual factors, allows people to mobilize cognitive resources to face challenges. **General objective:** To identify the level of sense of coherence among teleworkers, based on the theoretical framework of salutogenesis. **Methodology:** This is a cross-sectional population-based study with a sample of 202 workers whose labor activities were carried out in a hybrid or entirely remote manner, regardless of the nature of their functions. Data collection occurred through an online form and included 13 questions about the sociodemographic and professional profile of the participant as well as the validated SOC-29 questionnaire. A joint statistical analysis with complementary tests was performed in order to identify significant correlations between the sense of coherence and health indicators. **Results:** The results showed that most of the sample was female (51%), aged between 40 and 49 years (29%), were white (66.3%), and had an average salary above 5 minimum wages (62%). Most participants live with 2 people (27%), have their own place to telework (82%), and work remotely 4 times a week (43%). Regarding the sense of coherence level, 54% presented medium SOC and 44% had a high SOC. The administrative sector was predominant (40%), 54% had an average level of SOC and 45% had a high level. Considering aspects of life, the variables race, income, and mental health were statistically significant. They suggest hypotheses that facilitate to understand the relationships between each of the variables and the sense of coherence. When analyzing the SOC of each aspect, it is clear that the results it becomes apparent that the results converged in the same direction. This shows that the ability to mobilize personal resources to deal with stressors that can harm health, in this study, varies little according to race, income, or mental health. **Conclusion:** The research revealed that most participants showed a medium SOC, indicating a reasonable capacity to cope with daily stressors. Statistical analysis resulted in statistically significant data. However, the absence of qualitative parameters to explain these results leaves open questions about the underlying reasons for this level of SOC. The sample size and the diversity of positions and professions limited the precise analysis of SOC across different areas. Additionally, the lack of details in the results pointed to the need for a qualitative approach. This approach could provide deeper and more contextualized insights into SOC.

Keywords: sense of coherence; teleworking; health promotion; occupational health.

LISTA DE GRÁFICOS

Gráfico 1 -	Distribuição dos participantes por gênero e sexo biológico. Rio de Janeiro. Brasil, 2024.....	39
Gráfico 2 -	Distribuição etária dos participantes. Rio de Janeiro. Brasil, 2024.....	40
Gráfico 3 -	Distribuição étnica dos participantes. Rio de Janeiro. Brasil, 2024.....	40
Gráfico 4 -	Distribuição dos participantes por renda. Rio de Janeiro, Brasil, 2024.....	42
Gráfico 5 -	Distribuição dos participantes por ocupação e cargo. Rio de Janeiro. Brasil, 2024.....	42
Gráfico 6 -	Quantidade de moradores na mesma residência. Rio de Janeiro. Brasil, 2024.....	44
Gráfico 7 -	Relação entre possuir local para trabalho e tempo em teletrabalho. Rio de Janeiro, Brasil, 2024.....	44
Gráfico 8 -	Tempo em teletrabalho por participante. Rio de Janeiro, Brasil, 2024.....	45
Gráfico 9 -	Avaliação dos aspectos de vida pelos participantes. Rio de Janeiro. Brasil, 2024.....	48
Gráfico 10 -	Avaliação do Senso de Coerência e suas dimensões. Rio de Janeiro. Brasil, 2024.....	50

LISTA DE TABELAS

Tabela 1 -	Características demográficas dos participantes. Rio de Janeiro, Brasil, 2024.....	39
Tabela 2 -	Dados econômicos e ocupação dos participantes. Rio de Janeiro. Brasil, 2024.....	41
Tabela 3 -	Condições e características do teletrabalho dos participante. Rio de Janeiro. Brasil, 2024.....	43
Tabela 4 -	Consumo de álcool e tabaco entre os participantes. Rio de Janeiro. Brasil, 2024.....	46
Tabela 5 -	Classificação dos aspectos de vida dos participantes. Rio de Janeiro. Brasil, 2024.....	47
Tabela 6 -	Estatística descritiva do senso de coerência e suas três dimensões. Rio de Janeiro. Brasil, 2024.....	48
Tabela 7 -	Pontuação do SOC Total e suas dimensões por profissão/cargo. Rio de Janeiro. Brasil, 2024.....	49
Tabela 8 -	Resumo do teste de Kruskal-Wallis da amostra independente SOC Total com 14 variáveis diferentes. Rio de Janeiro. Brasil, 2024.....	51
Tabela 9 -	Recorte das comparações par a par das amostras estatisticamente significativas da categoria raça para a variável independente SOC Total. Rio de Janeiro. Brasil, 2024.....	51
Tabela 10 -	Pontuação do SOC Total na categoria raça. Rio de Janeiro. Brasil, 2024. Rio de Janeiro. Brasil, 2024.....	52
Tabela 11 -	Recorte das comparações par a par das amostras estatisticamente significativas da categoria renda para a variável independente SOC Total. Rio de Janeiro. Brasil, 2024.....	52
Tabela 12 -	Pontuação do SOC Total na categoria renda. Rio de Janeiro. Brasil, 2024.....	53
Tabela 13 -	Recorte das comparações par a par das amostras estatisticamente significativas da categoria saúde mental para a variável independente SOC Total. Rio de Janeiro. Brasil, 2024.....	54
Tabela 14 -	Pontuação do SOC Total na categoria saúde mental. Rio de Janeiro. Brasil, 2024.....	54

Tabela 15 -	Resumo do teste Kruskal-Wallis da amostra independente compreensibilidade com 14 variáveis dependentes. Rio de Janeiro. Brasil, 2024.....	55
Tabela 16 -	Resumo do teste de Kruskal-Wallis da amostra independente maleabilidade com 14 variáveis diferentes. Rio de Janeiro, 2024.....	55
Tabela 17 -	Resumo do teste de Kruskal-Wallis da amostra independente significância com 14 variáveis diferentes. Rio de Janeiro. Brasil, 2024	56

LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

APPMS	Agenda de Prioridades de Pesquisa do Ministério da Saúde
COVID-19	Coronavírus
IFF	Instituto Federal Fluminense
LILACS	Literatura Latino-Americana e do Caribe em Ciências da Saúde
MEDLINE	Medical Literature And Retrivial System Online
OIT	Organização Internacional do Trabalho
OMS	Organização Mundial Da Saúde
PNSTT	Política Nacional de Saúde do Trabalhador e da Trabalhadora
RIL	Revisão Integrativa de Literatura
SOBRATT	Sociedade Brasileira de Teletrabalho
SOC	Senso de Coerência
SUS	Sistema Único de Saúde
TCLE	Termo de consentimento livre e esclarecido
TIC	Tecnologia da informação e comunicação
UERJ	Universidade do Estado do Rio de Janeiro

SUMÁRIO

	INTRODUÇÃO	13
1	REFERENCIAL TEMÁTICO	21
1.1	O teletrabalho e sua influência no mundo contemporâneo	21
1.1.1	<u>Impacto da tecnologia no teletrabalho</u>	23
1.1.1.1	Vantagens e desvantagens do teletrabalho	25
1.1.2	<u>Impacto do teletrabalho na saúde dos trabalhadores</u>	27
1.2	A vinculação do senso de coerência e a promoção da saúde	28
2	METODOLOGIA	32
2.1	Tipo de estudo	32
2.2	População e amostra	32
2,3	Procedimento de coleta de dados	34
2.3.1	<u>Instrumento de coleta de dados</u>	34
2.4	Análise de dados	35
2.5	Aspectos éticos	36
3	RESULTADOS	38
3.1	Análise sociodemográfica	38
3.2	Análise do SOC	51
4	DISCUSSÃO	57
	CONCLUSÃO	61
	REFERÊNCIAS	62
	APÊNDICE A –Termo de Consentimento Livre e Esclarecido.....	73
	APÊNDICE B – Cronograma	74
	APÊNDICE C – Questionário Sociodemográfico e Profissional.....	75
	ANEXO A – Questionário Senso de Coerência (SOC-29).....	77
	ANEXO B – Parecer do Comitê de Ética em Pesquisa.....	84

INTRODUÇÃO

Entende-se como teletrabalho um termo mais abrangente para caracterizar a modalidade de trabalho que é realizada a distância, isto é, sem a necessidade de estar presente na empresa, utilizando as tecnologias de informação e comunicação. Enquanto o *Home Office*, é um tipo de teletrabalho, porém este é realizado especificamente em casa (CNI, 2020).

Apesar de ter sido amplamente divulgado e conhecido apenas na pandemia de COVID-19, o teletrabalho, não é uma descoberta do século XXI, trata-se de um modelo de trabalho idealizado pelo cientista de gestão norte-americano Jack Nilles na década de 70. Nesse período, Nilles entendeu que muitos problemas relacionados ao trânsito poderiam ser resolvidos se as pessoas trabalhassem fora das sedes de suas empresas, utilizando a tecnologia de comunicação disponível na época (Rodrigues 2011).

O cientista, então, tornou-se o defensor do “*telecommuting*”, traduzido para o português como teletrabalho e o descreveu como uma nova forma de trabalho, na qual os funcionários poderiam realizar suas tarefas e se comunicar com a empresa à distância, reduzindo a necessidade de deslocamentos diários (Figueiredo *et al.*, 2021). Entretanto, Nilles enfatiza que os trabalhadores dessa modalidade de trabalho possuem um perfil exclusivo que necessita, sobretudo, de autodisciplina (Boonen, 2003).

No Brasil, o teletrabalho já está previsto na Lei nº 12.551, de 15 de dezembro de 2011, que garante aos trabalhadores dessa modalidade os mesmos direitos dos trabalhadores presenciais.

Art. 6º Não se distingue entre o trabalho realizado no estabelecimento do empregador, o executado no domicílio do empregado e o realizado a distância, desde que estejam caracterizados os pressupostos da relação de emprego.

Parágrafo único. Os meios telemáticos e informatizados de comando, controle e supervisão se equiparam, para fins de subordinação jurídica, aos meios pessoais e diretos de comando, controle e supervisão do trabalho alheio (Brasil, 2011).

Não obstante a isso, o teletrabalho mostrou sua relevância e evidência no início de 2020, onde em 11 de março o diretor-geral da Organização Mundial de Saúde (OMS) declarou a elevação do nível de disseminação da COVID-19, doença causada pelo Sars-Cov-2. O caso passou de Emergência de Saúde Pública de Importância Internacional para Pandemia devido à rápida propagação do vírus e à gravidade da doença. (OPAS; OMS, 2020). No Brasil, em 03 de fevereiro de 2020, o Ministério da Saúde, por meio da Portaria nº 188, reconheceu a situação como Emergência em Saúde Pública de Importância Nacional.

Com o propósito de combater a pandemia, foram implementadas diversas estratégias de âmbito nacional, tais como a adoção de quarentenas e a obrigatoriedade da realização de exames e testes laboratoriais para o enfrentamento da COVID-19, conforme estabelecido pela Lei nº 13.979, de 6 de fevereiro de 2020.

Outra ideia executada pelas autoridades, indicada na mesma lei, foi a adoção do isolamento social, com o propósito de conter a disseminação do vírus e reduzir os impactos da pandemia (Brasil, 2020; WHO, 2021). Conseqüentemente, para que os trabalhadores pudessem manter seus empregos e se evitasse uma crise econômica global, estas medidas resultaram em uma rápida transição para o teletrabalho que ganhou maior visibilidade e relevância (WHO, 2021; Teixeira; Barbosa, 2021).

O teletrabalho se consolidou como uma alternativa viável para o enfrentamento da pandemia de COVID-19, sobretudo devido aos avanços da tecnologia e à ascensão das ferramentas de comunicação, como e-mails e videoconferências (OIT, 2020; Lima, 2020). Essas ferramentas permitiram que as empresas mantivessem fluxos de trabalho contínuos e comunicação eficaz entre equipes geograficamente dispersas (Lima, 2020).

A percepção geral sobre o teletrabalho é bastante positiva devido aos seus inúmeros benefícios. A eliminação do deslocamento diário, por exemplo, contribui para a redução da emissão de poluentes, do congestionamento urbano e da economia de tempo e recursos financeiros dos trabalhadores (WHO, 2021). Outro aspecto positivo foi a flexibilidade inerente a essa modalidade, permitindo que os trabalhadores ajustassem seus horários de trabalho de acordo com suas necessidades, conciliando de maneira mais eficiente as esferas profissional e pessoal. A flexibilidade também contribuiu para o aumento da prática de atividades físicas (WHO, 2021; Faria, 2021).

Por outro lado, o teletrabalho também apresenta desafios. A flexibilidade pode ser vista como algo negativo, pois pode ocasionar o acúmulo de tarefas sem, necessariamente, uma remuneração especial para isso. Outro exemplo é o sentimento de isolamento, provocado pela ausência de interações presenciais cotidianas (Lima, 2020). O exercício do teletrabalho sem planejamento, organização e suporte à saúde pode comprometer a saúde física e mental dos trabalhadores, aumentando as chances de depressão, solidão, irritabilidade, fadiga ocular, aumento no consumo de álcool e ganho excessivo de peso. O uso prolongado do computador também pode afetar negativamente a saúde do teletrabalhador, contribuindo para o risco de lesões por esforços repetitivos (WHO, 2021).

Apesar de uma pequena variação, o número de profissionais em teletrabalho se manteve relativamente estável entre 2021 e 2022. Os dados indicam que as empresas

mantiveram essa modalidade, com destaque para o setor da construção (40,9%), que apresentou o maior percentual de trabalhadores remotos. Por outro lado, o comércio (13,4%) registrou a menor adesão ao teletrabalho (Pacini; Tobler; Bittencourt, 2023).

A Organização Mundial da Saúde (OMS) declarou o fim da emergência de saúde pública pela COVID-19 em 05 de maio de 2023, devido à redução de casos e ao progresso da imunização (OPAS; OMS, 2023). No Brasil, a emergência foi encerrada em 22 de abril de 2022, em razão da boa capacidade de resposta do SUS, melhora do cenário epidemiológico no país e o avanço da campanha de vacinação (Brasil, 2022). Embora tenha sido impulsionado pela pandemia, o teletrabalho se consolidou. No Brasil, porém, ainda carece de legislação específica para proteger a saúde do teletrabalhador (Feliciano; Pasqueleto, 2020).

A Lei 14.442/2022 representa um avanço na regulamentação do teletrabalho no Brasil. Porém, ao se limitar à redefinição do conceito e à introdução de novas regras sob a ótica jurídica, a lei oculta aspectos fundamentais relacionados à saúde, à segurança e aos direitos trabalhistas desses trabalhadores, incluindo a definição de acidentes de trabalho ocorridos nesse contexto (Brasil, 2022).

Dessa forma, é de extrema importância assegurar aos teletrabalhadores todos os benefícios existentes, de que isso contemple não apenas medidas de proteção à saúde física e mental, mas também a regulamentação de todos os seus direitos trabalhistas. A ausência de normas e diretrizes específicas para o teletrabalho resulta na dificuldade de entendimento de empregadores e empregados quanto aos limites desta modalidade. Isso desencadeia em uma série de problemas de saúde para os trabalhadores, como lesões ocupacionais e estresse (Vargas; Mafra, 2023).

Além de ser um fator de proteção e promoção à saúde, o trabalho também tem impacto humanizador, gera renda e bens materiais. Ainda assim, é válido ressaltar que ele também pode ser fonte de sofrimento e adoecimento e até mesmo de morte, dependendo das condições de trabalho (Brasil, 2018a).

O trabalho influencia de forma direta a saúde e a qualidade de vida dos trabalhadores e de suas famílias, tornando-se, por este motivo, um cenário estratégico para o desenvolvimento de ações de promoção à saúde (Sequeira *et al.*, 2021). O Ministério da Saúde (2018) define promoção da saúde como o processo que visa capacitar as pessoas a assumirem o controle de sua própria saúde, envolvendo-se em comportamentos saudáveis e tomando decisões informadas sobre a sua saúde. Nesse viés, procurando estabelecer os princípios, diretrizes e estratégias que pudessem desenvolver a atenção integral à saúde dos trabalhadores, formou-se a Política Nacional de Saúde do Trabalhador e da Trabalhadora (PNSTT). A PNSTT busca

promover a saúde e a segurança dos trabalhadores, reduzindo a morbimortalidade relacionada ao trabalho, por meio da vigilância em saúde e da atenção integral (Brasil, 2012).

O contexto histórico da promoção da saúde envolve uma mudança de paradigma na compreensão da saúde. O foco deixa de ser apenas na doença e passa a considerar uma abordagem mais ampla e holística, que considera os determinantes sociais da saúde e enfatiza a capacitação individual e comunitária (Malta *et al.*, 2016).

A Carta de Ottawa, marco histórico na promoção da saúde, amplia o conceito de saúde. O documento destaca a importância de uma abordagem intersetorial para a promoção da saúde, reconhecendo que fatores como paz, educação, moradia, renda e equidade são determinantes cruciais para se ter saúde. A Carta também se tornou um documento de referência para a promoção da saúde em escala global (Hartmann, *et al.*, 2020).

O teletrabalho prolongado e isolado pode gerar uma série de desafios para os trabalhadores, incluindo a privação da conexão com suas funções, o que pode levar à perda da identidade profissional e no comprometimento das atividades laborais desempenhadas (Nohara *et al.*, 2010).

O individualismo inerente ao teletrabalho pode levar os trabalhadores a se isolarem, minando o sentimento de pertencimento à organização e enfraquecendo os vínculos sociais no trabalho. A ausência de cooperação pode intensificar esse enfraquecimento, resultando em uma visão fragmentada do mundo corporativo na possível perda da identidade profissional (Coneglian; Silva, 2018).

Dessa forma, se não for cuidadosamente balanceado com recursos que promovam a interação, a colaboração e o sentimento de pertencimento, o teletrabalho pode levar a sérias consequências tanto para o empregado quanto para o empregador (Coneglian; Silva., 2018). Por se tratar de um modelo isolado e fragmentado, pontos como cooperação, confiança e construção de vínculos podem ser prejudicados (Santos; Renner; Sticca, 2021).

Nessa direção, Aaron Antonovsky expõe em sua abordagem salutogênica, o senso de coerência, uma capacidade humana para lidar com estressores que podem prejudicar a saúde. Essa habilidade, influenciada por fatores cognitivos, motivacionais e contextuais, permite que as pessoas mobilizem recursos cognitivos para enfrentar desafios (Mittelmark *et al.*, 2017).

A abordagem salutogênica, em contraposição à visão tradicional centrada na doença, se concentra na compreensão de fatores que promovem a saúde e o bem-estar. Isso ocorre a partir da compreensão do senso de coerência, conceito central da teoria e fator indispensável para que as pessoas se ajustem de maneira saudável diante das complexidades impostas pela vida (Mittelmark *et al.*, 2017).

O senso de coerência orienta as pessoas a encontrarem significado e propósito na vida. Ele é composto por três dimensões inter-relacionadas: a compreensibilidade, a maneabilidade e a significância. A compreensibilidade se refere à percepção de que os estressores são compreensíveis. A maneabilidade consiste no entendimento da sua própria capacidade de lidar com os eventos estressores, enquanto a significância está relacionada com o valor daquele evento para o indivíduo (IFES, 2021).

Diante desse contexto, o presente estudo é conduzido pela seguinte questão de pesquisa: qual é o nível de senso de coerência dos teletrabalhadores, considerando suas características sociodemográficas, profissionais, à luz do referencial teórico da salutogênese?

Objetivos

Objetivo geral

Identificar o nível de senso de coerência de teletrabalhadores, sob o referencial teórico da salutogênese.

Objetivo específico

- a) Caracterizar o perfil sociodemográfico e profissional dos teletrabalhadores.
- b) Comparar os níveis de senso de coerência de teletrabalhadores de diferentes áreas de atuação.

Relevância e Justificativa

O teletrabalho tornou-se uma prática laboral corriqueira em muitas empresas, sobretudo depois da pandemia de COVID-19. Apesar disso, a transição para essa modalidade de trabalho traz à tona questões sobre seus efeitos na saúde física e mental, bem como a identificação de políticas e estratégias que visem melhorar o bem-estar e a saúde dessa classe de trabalhadores.

Embora o teletrabalho tenha trazido vantagens, como aumento da produtividade, maior flexibilidade e equilíbrio entre as atividades pessoais e profissionais, também está associado a pontos negativos, tais como a falta de um local adequado de trabalho, a redução na prática de atividades físicas e o surgimento de sintomas como ansiedade e depressão (Kind *et al.*, 2023).

A saúde dos trabalhadores é um tema bastante relevante para as organizações e para a sociedade. O teletrabalho, impulsionado pela tecnologia e pelas mudanças nas demandas pessoais e profissionais, apresenta tanto oportunidades quanto desafios para a saúde e bem-estar dos trabalhadores. Dessa forma, é importante investigar esse assunto de grande relevância. Nesse sentido, a compreensão da pesquisa em saúde como um componente-chave para o aprimoramento das estratégias de promoção, proteção e recuperação da saúde, alinhada à busca das prioridades de saúde com a pesquisa científica, ganha destaque por meio da colaboração entre o Departamento de Ciência e Tecnologia e o Ministério da Saúde. A partir disso, é formulada a Agenda de Prioridades de Pesquisa do Ministério da Saúde (APPMS). Este documento abrange 14 eixos temáticos, dentre os quais a análise das condições de trabalho está compreendida logo no primeiro eixo (Brasil, 2018b).

O diálogo acerca da relevância da pesquisa para os sistemas e serviços de saúde ganhou maior destaque na década de 90, sobretudo por intermédio do Global Forum for Health Research, que consagra a saúde como um direito e a equidade como um princípio norteador. Ademais, a pesquisa científica e tecnológica mostra-se como elemento crucial para o desenvolvimento de intervenções que minimizem ou previnam implicações na saúde originárias de diversas áreas. (Brasil, 2018b)

Nesse mesmo panorama, Aaron Antonovsky assume um papel fundamental no contexto da Global Forum for Health Research, ao propor uma agenda de pesquisa que se concentra primordialmente nas particularidades do senso de coerência. Para Antonovsky, esse conceito possui relevância singular, uma vez que constitui o fundamento da teoria salutogênica (Mittelmark *et al.*, 2017).

A partir disso, compreende-se que a pesquisa tem o potencial de contribuir significativamente para as exigências de saúde inerentes aos profissionais inseridos nesse contexto. Além disso, a pesquisa poderá colaborar com outros estudos que visem identificar e analisar riscos ocupacionais específicos do teletrabalho, tais como a postura inadequada ou o uso excessivo de dispositivos eletrônicos.

Paralelamente, o estudo poderá contribuir positivamente para o desenvolvimento de programas ou políticas que promovam um ambiente laboral saudável e seguro, independentemente do local de trabalho. Adicionalmente, a pesquisa também contribuirá para um entendimento mais amplo acerca dos fatores que afetam a saúde desses indivíduos no contexto do teletrabalho.

O estudo justifica-se, pois irá auxiliar na compreensão dos impactos do teletrabalho na saúde desses indivíduos, além de influenciar a criação de políticas direcionadas a essa modalidade de trabalho.

Com o propósito de destacar a importância e a justificativa da temática, foi elaborada uma Revisão Integrativa de Literatura (RIL), método de estudo que possibilita a síntese de informações oriundas de outros estudos sobre uma temática específica. Esse tipo de abordagem permite a inserção desses resultados na prática clínica e representa uma modalidade de investigação, com abordagem sistemática e rigorosa em um recorte temporal, contribuindo para a exploração do assunto em questão (Mendes; Silveira; Galvão, 2008).

Mendes, Silveira e Galvão (2008) estruturam a revisão integrativa de literatura em seis passos, são eles: elaboração da questão de pesquisa; busca ou amostragem na literatura; categorização dos resultados; análise dos estudos incluídos na revisão; classificação dos resultados e apresentação da revisão ou síntese de conhecimento. Nesse sentido, foi estabelecida para esta revisão a questão de pesquisa: Há relação entre o senso de coerência e teletrabalho?

Na segunda etapa da RIL, foram definidos os critérios de inclusão e exclusão dos estudos. Foram incluídas publicações indexadas nas bases de dados *Medical Literature and Retrival System Online (MEDLINE)* via *Pubmed, Scopus, Web of Science*. A base de dados, Literatura Latino-Americana e do Caribe em Ciências da Saúde (LILACS) apesar de ter sido utilizada, não apresentou resultados. Já em relação aos critérios de exclusão, englobou-se artigos duplicados nas bases de dados e aqueles que não estavam relacionados à pergunta de pesquisa, ou seja, não abordavam a temática em questão.

Os descritores escolhidos e pesquisados por seus equivalentes em inglês, de acordo com os termos do *Medical Subject Headings*. Assim sendo, o levantamento foi realizado em setembro de 2023 de maneira combinada entre os termos descritores: *(SENSE OF COHERENCE) OR (COHERENCE SENSE) AND (TELEWORKING) OR (TELEWORK)*. Após inserir os descritores de pesquisa nas bases de dados eletrônicas, foram identificados 3.361 estudos, dentre esses, 831 estavam duplicados. Dos 2.530 restantes, após a leitura dos títulos e resumos, não foi possível identificar estudos que oferecessem resposta direta à questão de pesquisa.

A falta de correspondência entre os artigos disponíveis e a questão de pesquisa pode ser atribuída à escassez de estudos sobre o assunto não explorado na literatura acadêmica existente. Por outro lado, é importante salientar que a ausência de evidências não representa a

ausência de relação entre senso de coerência e teletrabalho. Apenas ressalta a necessidade de considerar a realização de futuras pesquisas nesse campo.

Nesse sentido, embora não existam resultados para esta revisão de literatura, acredita-se que este resultado também é de extrema relevância, já que destaca a necessidade de investigação adicional e a possibilidade de contribuir para o preenchimento de uma possível lacuna de conhecimento nesse domínio específico e tão novo.

1 REFERENCIAL TEMÁTICO

1.1 O teletrabalho e sua influência no mundo contemporâneo

A definição de teletrabalho é descrita de diferentes maneiras, tanto na literatura nacional quanto na internacional. São usados diferentes termos para se referir ao mesmo conceito e um único termo pode ser usado para descrever diferentes aspectos. Nos EUA, por exemplo, é comum o uso o termo "*telecommuting*", enquanto na Europa, "*telework*" é o mais utilizado (CNI, 2020).

"*Telecommuting*" é definido como trabalho com ausência de deslocamento físico para o a base da empresa utilizando as ferramentas tecnológicas. Já o termo "*telework*" apenas delimita que é o trabalho realizado por meios tecnológicos. Entretanto, os dois termos estão relacionados à ideia de trabalhar de forma remota (CNI, 2020). A Organização Internacional do Trabalho (OIT) estabelece que o teletrabalho é.

O teletrabalho é definido pelo uso de tecnologias de informação e comunicação (TIC), tais como smartphones, tablets, computadores portáteis e de secretária, (Eurofound; OIT, 2017), no trabalho que é realizado fora das instalações da entidade empregadora. Por outras palavras, o teletrabalho implica o trabalho realizado com recurso às TIC exercido fora dos locais de trabalho da entidade empregadora. ” (OIT, 2020. p.1).

A Sociedade Brasileira de Teletrabalho (SOBRATT), entende o teletrabalho como uma modalidade de trabalho intelectual, que ocorre à distância, fora das instalações físicas da empresa, utilizando tecnologias de informação e comunicação. O teletrabalho é regulamentado por um contrato por escrito e envolve supervisão e subordinação, conforme estabelecido no artigo 75 da Lei 13.467/2017.

A SOBRATT (2020) ainda compreende que o "*Home Office*" é uma variante do teletrabalho e se refere à atividade intelectual realizada em casa, utilizando tecnologias como computadores, tablets ou smartphones, e fazendo uso de recursos como internet, banda larga, telefonia fixa e móvel para receber e transmitir informações, arquivos, textos, imagens ou sons relacionados ao trabalho.

CNI (2020) refere que o teletrabalho é visto como uma prática ambientalmente responsável. Outro ponto positivo do teletrabalho é a diminuição dos custos relacionados à

infraestrutura física (prédios, móveis e transporte), resultando em uma redução significativa dos altos encargos associados aos espaços de trabalho.

O documento da OIT, COVID-19: *Guidance for labour statistics data collection*, em livre tradução, COVID-19: Orientações para a recolha de dados de estatísticas laborais (2020), faz referência a três diferentes conceitos: “*remote work*”, “*telework*”, “*work at home*” e “*home-based work*”, em livre tradução, trabalho remoto, teletrabalho, trabalho em casa e trabalho domiciliário.

É considerado trabalho remoto aquele que é realizado total ou parcialmente em qualquer lugar diferente do local padrão de trabalho. O trabalho remoto tem diferentes implicações para trabalhadores dependentes e independentes (ILO, 2020).

Para os trabalhadores dependentes, as atividades de trabalho devem, necessariamente, ser realizadas em um local de trabalho diferente das instalações da empresa, acomodações do cliente ou espaços públicos e necessitam da aprovação da instituição à qual estão vinculados (ILO, 2020).

Da mesma forma que os trabalhadores dependentes, os trabalhadores independentes também precisam trabalhar em um local separado de suas próprias casas, locais onde atendem clientes e espaços públicos. Entretanto, a definição de trabalho remoto para esse grupo é complexa, uma vez que só é válida para aqueles que possuem instalações fixas separadas ou que realizam a maior parte de seu trabalho em casa (ILO, 2020).

O teletrabalho é definido como uma subcategoria do trabalho remoto. Assim como no trabalho remoto, o teletrabalho deve ser realizado total ou parcialmente em qualquer lugar diferente do local padrão de trabalho. Porém, o que diferencia estas duas categorias é a utilização das tecnologias de informação e comunicação (ILO, 2020).

O trabalho em domicílio, por sua vez, se refere ao trabalho na própria residência do trabalhador, quer seja em sua totalidade ou em parte. Portanto, a localização física onde o trabalho é realizado corresponde à casa do próprio trabalhador. O trabalho em domicílio não está vinculado ao local de trabalho previamente designado pela empresa, mas pode coincidir quando a residência do trabalhador também serve como o local onde o trabalho é efetuado, especialmente em situações em que as instalações da unidade econômica se encontram na mesma residência (ILO, 2020).

Já o trabalho domiciliar é uma subcategoria do trabalho em domicílio. Trata-se do trabalho realizado em sua totalidade na própria residência do trabalhador, independentemente de que a residência seja previamente considerada como local de trabalho (ILO, 2020).

O documento da OIT ainda correlaciona os quatro conceitos e cita o trabalho remoto em casa que é compreendido como o trabalho realizado remotamente, em que o local alternativo de trabalho é a própria residência do trabalhador. Outra relação é a do teletrabalho realizado em casa que compreende os trabalhadores realizam o teletrabalho na própria residência (ILO, 2020).

Oliveira (2010) apresenta quatro diferentes modalidades de teletrabalho para atender às necessidades das empresas e utilizar tanto a mão de obra qualificada quanto a mão de obra de baixo custo. O objetivo principal é levar o trabalho até o domicílio do trabalhador. As quatro modalidades são: teletrabalho em domicílio, teletrabalho em telecentros, teletrabalho móvel e teletrabalho transnacional.

O teletrabalho em domicílio é o trabalho realizado em casa com utilização de equipamentos tecnológicos fornecidos pela empresa (Oliveira, 2010). Para Batista e Girardi (2020) o trabalho em domicílio é chamado de “*Home Office*” e possibilita uma maior flexibilidade no horário de trabalho.

Já no teletrabalho em telecentros, os funcionários trabalham em locais diferentes do escritório tradicional. Os telecentros são unidades separadas dentro da empresa, em que os funcionários possuem uma estrutura compartilhada e se comunicam eletronicamente (Oliveira, 2010). Batista e Girardi (2020), chamam este modelo de centro-satélite de telesserviços e citam como benefício a maior flexibilidade no horário de trabalho.

Por fim, no teletrabalho transnacional as empresas expandem seus negócios para países em que as leis trabalhistas são mais flexíveis. Com isso, as empresas economizam dinheiro em impostos e salários, e conseguem enviar seus lucros de volta para o país de origem sem muitos obstáculos legais (Oliveira, 2010).

Batista e Girardi (2020) citam ainda o teletrabalho internacional que nada mais é do que o teletrabalho realizado na casa do trabalhador que reside fora do país onde a empresa tem sua sede.

1.1.1 Impacto da tecnologia no teletrabalho

A dinamicidade da economia cada vez mais globalizada, os crescentes avanços das Tecnologias de Informação e Comunicação (TICs) e o aumento da competitividade no mercado de trabalho geraram alterações na forma de trabalho e na sua produção. O

teletrabalho vem sendo bastante impulsionado, não apenas pelas novas tecnologias, mas também pela possibilidade de ser realizado em diferentes locais, a qualquer hora (Agarwal *et al.*, 2020).

Esta modalidade de trabalho tornou-se viável e acessível para um número maior de trabalhadores a partir da adoção de diferentes ferramentas de comunicação e colaboração online como o groupware empresarial, redes privadas virtuais, conexões de Internet banda larga, chamadas em conferência, videoconferência, *call center* virtual, *Voice over Internet Protocol* (VoIP), computação em nuvem e *Wi-Fi*, bem como poderosos dispositivos digitais que se tornaram cada vez mais onipresentes (ILO, 2016).

O impacto dessas tecnologias é amplo, não apenas pela maneira como os funcionários realizam suas tarefas, mas também pela maneira como as empresas operam. As tecnologias e o teletrabalho proporcionam aos trabalhadores maior flexibilidade, permitindo um melhor equilíbrio entre vida profissional e pessoal. Além disso, as empresas podem ampliar sua busca por talentos além das restrições geográficas, atraindo profissionais altamente qualificados de diversas partes do mundo (Rodrigues, 2011).

Os avanços tecnológicos, como chips mais potentes e maior capacidade de processamento em dispositivos portáteis, contribuem para que os funcionários não tenham a obrigatoriedade de estar fisicamente presentes no seu local de trabalho específico e não tenham restrições dos horários convencionais. O trabalho remoto pode aumentar a produtividade, facilitar a conciliação entre vida profissional e familiar e contribuir para a redução do congestionamento urbano e da poluição do ar (Pinhati, 2017). O crescimento do trabalho remoto, especialmente na modalidade de teletrabalho, apresenta desafios e oportunidades tanto para empregadores quanto para empregados. O foco passa do local onde o trabalho é realizado para a produtividade do indivíduo, exigindo a reformulação das estratégias de gestão e supervisão. Nesse contexto, a ênfase recai sobre os resultados e entregas, em vez do controle direto dos processos e da presença dos funcionários (ILO, 2016).

Entretanto, embora o teletrabalho ofereça diversos benefícios, também apresenta desafios, como a necessidade de estabelecer limites claros entre trabalho e vida pessoal, além da importância de manter a comunicação e a coesão da equipe à distância (ILO, 2016).

1.1.1.1 Vantagens e desvantagens do teletrabalho

O teletrabalho oferece diversas vantagens para as empresas, como a redução de custos operacionais, diminuição da rotatividade de funcionários, aumento da produtividade e a ampliação da capacidade organizacional. Além disso, contribui para o aumento da satisfação e da colaboração dos trabalhadores, a redução das ausências não programadas, isto é, do absenteísmo, uma vez que problemas de saúde ou consultas médicas não inviabilizam a continuidade do trabalho remoto (GWA, 2023).

Faria (2021 *apud* Prunes, 1995), afirma que o tempo ocioso do teletrabalhador não afeta o custo da produção. Isso ocorre porque o tempo não trabalhado não interfere na qualidade ou na produtividade do trabalhador. O teletrabalho, apesar de suas vantagens, também apresenta desvantagens para os empregadores. Uma delas é a dificuldade de manter a segurança das informações, pois o uso de diferentes dispositivos para trabalhar aumenta o risco de violações de dados e vazamentos de informações confidenciais (Filipe, 2021).

A ausência física dos trabalhadores na sede da empresa dificulta a supervisão direta dos gestores. Isso pode resultar na diminuição da responsabilidade dos empregados e em uma maior dificuldade para avaliar o desempenho deles (Gaspar *et al.*, 2011).

Outras desvantagens do teletrabalho sob a perspectiva do empregador, são as perdas de identidade dos funcionários da corporação, a gestão dos gastos com os equipamentos para o teletrabalho e seleção dos trabalhadores com perfil para essa modalidade de trabalho (Pérez; Sánchez; Carnicer, 2002).

Já na perspectiva do trabalhador, uma das várias vantagens do teletrabalho é a economia de tempo, uma vez que não existe mais a rotina de se deslocar até a empresa. Conseqüentemente há também a redução das despesas relacionadas aos deslocamentos e maior flexibilidade na construção dos horários de trabalho (Pérez; Sánchez; Carnicer, 2002).

Por se tratar de uma modalidade de trabalho que não depende de um local específico para acontecer, o teletrabalho se adapta a diferentes ambientes. Outro benefício é o conforto que essa modalidade proporciona, como a liberdade na escolha das roupas e do local onde será realizado o trabalho (TST, 2018).

Com a ausência da barreira geográfica imposta pela modalidade presencial, os trabalhadores podem estar em qualquer lugar do mundo ampliando, portanto, as oportunidades de emprego (TST, 2018). Outro ponto positivo é o aumento da produtividade, uma vez que são evitadas distrações ou problemas como impaciência com problemas diários

(trânsito, família, cuidados domésticos). Além disso, há uma maior facilidade na adequação aos horários de trabalho e maior motivação dos funcionários (TST, 2018; Pérez; Sánchez; Carnicer, 2002).

Costa (2007) aponta que a autoimagem dos profissionais comprometidos pode significar uma possibilidade de crescimento pessoal e profissional. O teletrabalho também contribui com o aumento da responsabilidade e com a possibilidade de mostrar competência, pontos indispensáveis para manter o trabalhador motivado e produtivo (Coenen; Kok, 2015).

Trabalhar remotamente não apenas contribui para uma maior possibilidade de emprego para pessoas com problemas de locomoção, deficiências, filhos ou pais doentes, como também, para a redução do estresse diário. A rotina exaustiva com horário fixo de entrada e saída, deslocamentos no horário de pico de trânsito e código de vestimenta contribuem para o esgotamento do trabalhador (Nogueira; Patini, 2012; Pérez; Sánchez; Carnicer, 2002).

O teletrabalho, na modalidade Home Office, proporcionou um contato mais frequente e satisfatório entre os trabalhadores e suas famílias. O trabalho também contribuiu para reduzir a preocupação com os assuntos domésticos, pois o trabalho remoto possibilita uma maior atenção com as necessidades dos filhos e um tempo maior com o companheiro (Nohara, *et al.*, 2010).

Apesar da grande quantidade de benefícios, o teletrabalho também oferece algumas desvantagens para o trabalhador. Um dos principais pontos negativos, é o isolamento social. O trabalho remoto, por estar restrito ao uso das ferramentas digitais, gera uma interação precária entre colegas de trabalho (Freitas, 2008; TST, 2018).

Outros dois pontos bastante sensíveis são a falta de infraestrutura e o aumento de gastos com água, luz, entre outros. Não são todos os teletrabalhadores que possuem a estrutura mínima necessária para um posto de trabalho ergonômico e saudável (Freitas, 2008; TST, 2018).

Nohara *et al.*, (2010) referem que outra desvantagem está nas cobranças excessivas das chefias, na maioria das vezes, por inúmeras ligações telefônicas. A sobrecarga de trabalho é um outro ponto negativo. A dificuldade em estabelecer limites e desconectar-se do trabalho é o principal motivo para esse sentimento (TST, 2018).

A dificuldade dos colaboradores na utilização recursos essenciais para o teletrabalho, na integração com os outros colegas de trabalho, no treinamento e formação dos novos trabalhadores e na gestão de suas atividades laborais são outras desvantagens do teletrabalho (Pérez; Sánchez; Carnicer, 2002).

Segundo a nota técnica da OIT (2021) outro desafio desta modalidade de trabalho é a dificuldade no domínio da tecnologia para certos grupos etários que não possuem familiaridade com as ferramentas tecnológicas e não são devidamente treinados (OIT, 2021).

1.1.2 Impacto do teletrabalho na saúde dos trabalhadores

Assim como qualquer outra forma de trabalho, o teletrabalho pode acarretar tanto em efeitos positivos quanto negativos para a saúde da população trabalhadora. Existem doenças que estão relacionadas ao teletrabalho e afetam tanto a saúde física quanto a saúde mental dessas pessoas (ILO, 2016).

Tavares (2017) agrupa os problemas de saúde associados ao teletrabalho em quatro categorias: problemas musculoesqueléticos, isolamento e depressão, estresse e excesso de trabalho e outros problemas de saúde. As longas horas de trabalho diante das telas associada a uma postura inadequada e a repetição de movimentos, são considerados comportamentos de risco que contribuem para o desenvolvimento de problemas musculoesqueléticos no pescoço, ombros, punho, mão e lombar (Tavares, 2017).

Who (2021), ainda cita outro problema: a possibilidade de fadiga ocular derivada da extensa carga horária de trabalho. Por outro lado, relaciona o teletrabalho a redução dos valores da pressão arterial dos trabalhadores.

Outro ponto relevante para a saúde do trabalhador é o aumento do sedentarismo e da inatividade física, que podem ocasionar o desenvolvimento de doenças crônicas como diabetes e doenças cardiovasculares a longo prazo (Tavares, 2017).

Contrariamente, Beckel e Fisher (2022) destacam, em sua revisão, a relação multidimensional entre teletrabalho e saúde do trabalhador. Os autores relatam que alguns estudos evidenciaram o teletrabalho como algo benéfico para a saúde física do trabalhador, devido ao incentivo a comportamentos de saúde positivos, como a prática de atividade física, sono de qualidade e escolhas nutricionais saudáveis.

Who (2021) também corrobora com Beckel e Fischer (2022) expondo estudos que mostram níveis mais elevados de atividade física em teletrabalhadores. Em relação à alimentação, os autores apontam que são mais equilibradas e saudáveis, pois as refeições preparadas em casa tendem a ter menos calorias e mais nutrientes do que as da rua (WHO, 2021).

Em seu estudo, Furaya *et al.* (2022) referem que diversos autores relatam que o hábito de fumar, o consumo de álcool e as queixas de dor diminuíram entre os teletrabalhadores. Por outro lado, os mesmos apresentaram um aumento no tempo de sedentarismo.

O teletrabalho pode trazer benefícios significativos para a saúde mental do trabalhador. A redução dos casos de depressão, dos níveis de estresse, bem como um maior controle psicológico, a satisfação no trabalho e a diminuição da tensão emocional são exemplos do quanto positivo esse modelo de trabalho pode ser (Ribeiro; Robazzi; Dalri, 2021).

Por outro lado, é perfeitamente possível adoecer mentalmente devido a esse trabalho. A dificuldade em manter o equilíbrio entre vida pessoal e profissional, as incertezas em relação a segurança no emprego, podem desencadear problemas como: a sobrecarga, o esgotamento mental e o sentimento de isolamento (Shipman; Burrell; Pherson, 2021).

Fernandes (2022) explana que a falta de convívio, associada às longas horas de trabalho gerou aumento na quantidade de trabalhadores com algum problema de ordem mental. A Síndrome de Burnout, manifestações de irritabilidade, sentimentos de solidão e frustração são exemplos das complicações que podem afetar essa população.

Ao contrário do que foi dito, Furaya *et al.* (2021) indicam uma possível diminuição do estresse e a promoção de estilos de vida saudáveis. Entretanto, os mesmos associaram o teletrabalho ao risco de adoção de comportamentos sedentários. Isso se explica pelo fato de que fatores como ambiente familiar, gênero, idade, nível de alfabetização e apoio social podem exercer influência positiva ou negativa nesse grupo de trabalhadores.

Em um estudo anterior à pandemia de COVID-19, Fonseca e Perez-Nebra (2012) evidenciaram que o sentido do trabalho tem grande relação com a saúde mental, especialmente com a depressão. Os autores avaliam que a diminuição das relações interpessoais, os problemas de comunicação e a dependência tecnológica podem contribuir para o desenvolvimento da depressão.

1.2 A vinculação do senso de coerência e a promoção da saúde

O conceito de promoção da saúde surgiu no final do século XX em resposta às limitações do modelo biomédico tradicional, que se concentrava principalmente no tratamento de doenças já estabelecidas. A promoção da saúde representa uma mudança significativa na

forma como a sociedade encara a saúde e o bem-estar, priorizando a prevenção, a educação em saúde e a criação de ambientes que favoreçam escolhas saudáveis (Malta *et al*, 2016).

Ao longo das décadas, a promoção da saúde expandiu-se como uma abordagem estratégica para melhorar a saúde e o bem-estar das populações. No entanto, foi em 1986, durante a I Conferência Internacional em Promoção da Saúde da OMS, na Carta de Ottawa, que o conceito de promoção da saúde apresentou estratégias e ações voltadas para a melhoria das condições de vida e saúde das pessoas (Hartmann *et al.*, 2020).

Promoção da saúde é o nome dado ao processo de capacitação da comunidade para atuar na melhoria de sua qualidade de vida e saúde, incluindo uma maior participação no controle deste processo. Para atingir um estado de completo bem-estar físico, mental e social, os indivíduos e grupos devem saber identificar aspirações, satisfazer necessidades e modificar favoravelmente o meio ambiente (OTTAWA, 1986, online).

Desde então, a promoção da saúde tornou-se parte integral das políticas de saúde em todo o mundo, reconhecendo que a saúde não é apenas a ausência de doenças, mas um estado de completo bem-estar físico, mental e social. Esse conceito tem orientado programas e estratégias de saúde pública, visando melhorar a qualidade de vida das pessoas e prevenir doenças de forma holística e sustentável (Hartmann *et al.*, 2020).

Haugan e Eriksson (2021, p. 3-23) abordam a evolução da promoção da saúde ao longo dos anos. Inicialmente, o foco estava na aplicação prática, em contraste com a pesquisa. No entanto, nas últimas décadas, houve uma transição para uma abordagem mais teórica e fundamentada em investigações científicas. Atualmente, observa-se um grande esforço em aplicar os conhecimentos adquiridos por meio da pesquisa no campo da promoção da saúde.

Algumas teorias e conceitos das ciências comportamentais relevantes para a promoção da saúde explicam como as pessoas adquirem as habilidades pessoais necessárias para tomar decisões saudáveis. Isso envolve crenças, conhecimento, autonomia, habilidades, papéis, atitudes e valores. Além disso, conceitos importantes, como apoio social, coesão social, estresse interpessoal e normas sociais, também desempenham um papel fundamental (Haugan; Eriksson, 2021, p. 3-12).

Apesar de todas as evidências sobre os benefícios da promoção da saúde para a eficiência dos sistemas de saúde, ainda não foi possível adotar uma abordagem sistemática para promovê-la e integrá-la em sistemas de saúde. A divisão entre promoção da saúde e tratamento de doenças continua sendo uma lacuna significativa (Haugan; Eriksson, 2021, p. 3-12).

A salutogênese, proposta por Aaron Antonovsky, é uma teoria sobre a saúde que incorpora conceitos de ontologia, epistemologia e saúde. Antonovsky via o mundo como um lugar complexo e dinâmico, onde as pessoas interagem constantemente com seu ambiente. Ele propôs que a salutogênese fosse fundamentada na teoria dos sistemas, que estuda como as partes de um sistema interagem entre si (Haugan; Eriksson, 2021; IFES.2021).

Antonovsky também acreditava na saúde como um processo contínuo de equilíbrio entre facilidade e desconforto, enfatizando a importância da capacidade de compreensão e enfrentamento das situações estressantes para promover a saúde. Ele definiu a saúde como a capacidade de lidar com o estresse e se adaptar às mudanças. Essa definição sugere que a saúde é um conjunto extenso, com pessoas em diferentes níveis de saúde (Haugan; Eriksson, 2021; Mittelmark *et al.*, 2017).

O foco da abordagem salutogênica está na visão holística da saúde. Entende-se que a gestão da saúde de um indivíduo, começa com a compreensão do "senso de coerência" que consiste na capacidade de usar recursos cognitivos pessoais para enfrentar estressores que possam prejudicar a saúde (Mittelmark *et al.*, 2017).

A vinculação entre o senso de coerência e a promoção da saúde têm se destacado como uma área de estudo significativa nas últimas décadas. O senso de coerência (SOC) explora como as pessoas compreendem, interpretam e reagem aos estressores da vida. A promoção da saúde, por outro lado, busca melhorar a saúde e o bem-estar das pessoas, por meio de uma abordagem holística que vai além da ausência de doenças (Marçal *et al.*, 2018).

O senso de coerência desempenha um papel fundamental na promoção da saúde de várias maneiras. Ele pode trazer efeitos positivos para a saúde das pessoas, na medida em que elas adotam comportamentos saudáveis, como uma dieta equilibrada e exercício regular. Isso ocorre porque esses indivíduos possuem mais clareza para entender os benefícios desses comportamentos e, conseqüentemente, são mais estimulados a adotá-los (Mazza, 2015).

Indivíduos com um senso de coerência mais forte possuem maior resiliência ao estresse. Essas pessoas tendem a lidar melhor com situações estressantes, pois organizam recursos para enfrentar o estresse e controlar os desafios de forma satisfatória, minimizando seus impactos negativos na saúde (Mittelmark *et al.*, 2017). Além disso, são mais propensos a buscar apoio social e a utilizar estratégias eficazes de enfrentamento (Marçal *et al.*, 2018).

Nesse sentido, pessoas com um senso de coerência elevado têm maior tendência a adotar práticas de promoção da saúde, como a realização de exames médicos regulares, a busca por informações sobre saúde e a adesão a planos de tratamento médico (Haugan; Eriksson, 2021).

A vinculação entre o senso de coerência e a promoção da saúde enfatiza a relevância da mente e da visão subjetiva para obter um estilo de vida saudável e a resiliência diante os desafios da vida. Aumentar o senso de coerência de indivíduos pode ser uma estratégia eficaz na promoção da saúde e no aumento da qualidade de vida (Eriksson; Lindstrom, 2005).

2 METODOLOGIA

O presente estudo está associado ao Departamento de Enfermagem de Saúde Pública da Faculdade de Enfermagem da Universidade do Estado do Rio de Janeiro (UERJ). Esta dissertação vincula-se à pesquisa intitulada "**Produção de diagnósticos e tecnologias em saúde do trabalhador: Contribuições da Teoria Salutogênica**", conduzida pela Professora Doutora Magda Guimarães de Araújo Faria. O objetivo geral dessa investigação é promover a construção de tecnologias em saúde voltadas para o fortalecimento do paradigma salutogênico em saúde do trabalhador, no período pós-pandemia de COVID-19.

2.1 Tipo de estudo

Trata-se de um estudo transversal, quantitativo e de base populacional. O estudo de corte transversal é um tipo de estudo epidemiológico observacional cuja característica principal é a coleta de informações de uma amostra pré-determinada, em um momento específico para assim, compreender a prevalência de um comportamento no contexto escolhido (Bonita; Beaglehole; Kjellström, 2008). Nesta pesquisa, os pesquisadores observam esses comportamentos de forma sistemática e padronizada, coletando e registrando informações. Essas informações são posteriormente utilizadas para descrever e/ou analisar os fenômenos em questão (Zorilolami-Raimundo; Echeimberg; Leone, 2018).

A pesquisa quantitativa concentra-se na sistematização dos achados, com base na coerência e na racionalidade, a fim de compreender tudo que pode ser dimensionado na experiência humana. Utiliza uma estrutura sistemática para a coleta, análise e interpretação de dados fundamentando-se em ideias previamente concebidas. Além disso, examina os resultados por meio de técnicas estatísticas (Gerhardt; Silveira, 2009).

2.2 População e amostra

Participaram desta investigação trabalhadores cujas atividades laborais eram realizadas de forma híbrida ou totalmente a distância, independentemente da natureza de suas funções.

Não foi necessária a realização de cálculos amostrais devido à ausência de um cenário e de uma população específica.

Os critérios de inclusão para a participação neste estudo foram: 1. Ser maior de 18 anos; 2. Realizar atividades laborais integrais ou parcialmente a distância; 3. Estar vinculado à função laboral remota ou parcialmente remota há pelo menos 3 meses.

A decisão entre utilizar uma amostra probabilística ou não probabilística depende dos objetivos do estudo, do desenho da pesquisa e da contribuição desejada. Nesse caso, destaca-se que os participantes foram convidados a participar do estudo a partir de uma amostra intencional não probabilística denominada “bola de neve”.

O método de amostragem por "bola de neve" foi escolhido por conta das características específicas da população-alvo e às barreiras práticas encontradas para se realizar a coleta de dados. Como o estudo envolve teletrabalhadores de diversos campos de atuação, seria inviável solicitar autorizações às diversas instituições. As tratativas e consentimento de cada instituição demandaria um tempo significativo e poderia limitar o estudo.

Além disso, a distribuição geográfica dos teletrabalhadores dificultaria a identificação e o recrutamento direto dos participantes. Diante dessas limitações, a técnica de "bola de neve" mostrou-se adequada, pois permite que os participantes-chave indiquem outros sujeitos que atendem aos critérios de inclusão, facilitando a ampliação da amostra de maneira progressiva e eficiente. (Sampier; Collado; Lucio, 2013, p. 407).

Esse método também mostrou-se eficaz para garantir a diversidade de setores econômicos, proporcionando uma amostra representativa dos diferentes contextos de teletrabalho. O método bola de neve é mais frequentemente utilizado em estudos que analisam características raras ou de baixa incidência, como doenças pouco estudadas, ou quando se busca acesso a grupos sociais restritos, como executivos ou membros de gangues. Além disso, os entrevistados de referência tendem a apresentar maior semelhanças em termos demográficos e psicográficos com a pessoa que os indicou, diferentemente de uma seleção aleatória (Costa, 2018).

A sequência de eventos perdura até que sejam alcançadas as métricas prédefinidas para a coleta de dados, como um prazo limite ou um número máximo de entrevistados ou até que ocorra a saturação teórica, ou seja, quando não surgem mais informações novas nos dados coletados (Costa, 2018).

2.3 Procedimento de coleta de dados

A coleta de dados foi realizada de forma remota, entre os meses de abril e junho de 2024, por meio de um formulário online. O mesmo foi enviado via e-mail e WhatsApp para participantes-índices, que replicaram o convite para outros indivíduos. Isso facilitou para que os participantes preenchessem o instrumento em um ambiente e horário convenientes para cada respondente.

Os participantes iniciais do estudo foram selecionados com base em critérios previamente estabelecidos relacionados ao tema de investigação. O primeiro grupo foi composto por indivíduos que atendiam ao seguinte critério: estar trabalhando remotamente e atuar em diferentes setores. Estes foram identificados por meio de contatos pessoais.

2.3.1 Instrumentos de coleta de dados

O questionário para a coleta de dados foi desenvolvido e aplicado via *Google Forms*. O mesmo era composto por 13 perguntas estruturadas e semiestruturadas, relacionadas aos perfis sociodemográfico e profissional do participante.

Aplicar um questionário sociodemográfico é fundamental para coletar informações essenciais sobre os participantes, que vão além dos dados do tema em investigação (QUESTIONPRO, 2022). A utilização desse tipo de questionário possibilita a identificação de padrões que contribuem para uma análise mais completa e aprofundada dos resultados da pesquisa científica.

O trabalho também incluiu um questionário validado sobre o senso de coerência chamado “*Sense of Coherence Questionnaire*” proposto pelo pesquisador Aaron Antonovsky, traduzido e validado para o português (Brasil) por Rosana A. Spadoti Dantas, Fernanda S. e Silva e Marcia A. Ciol.

O questionário validado “SOC-29” foi desenvolvido com o intuito de mensurar o senso de coerência de indivíduos com histórico de fatores de risco e/ou doenças cardiovasculares e visa contribuir para a identificação de estratégias para o enfrentamento de doenças crônicas. Ele possui 29 questões e foi dividido em três domínios distintos (compreensibilidade (11 itens), maleabilidade (10 itens) e significância (8 itens)).

2.4 Análise de dados

Os dados foram analisados com base na estatística descritiva, cuja finalidade foi descrever os dados observados, sintetizar uma série de valores o que permitiu uma visão global da variação desses valores e, organização e descrição dos dados de três maneiras: tabelas, gráficos e medidas descritivas.

O tratamento de dados se deu a partir de etapas pré-determinadas, a citar: 1. Tabulação dos achados no programa Microsoft Excel; 2. Limpeza de banco de dados com a exclusão de respostas incompletas; 3. Tabulação cruzada dos dados no software SPSS.

A análise do questionário SOC-29, especificamente, prevê a disposição das alternativas na forma de colunas para facilitar a sua codificação e, a alternativa da esquerda é sempre a de menor valor. A pontuação é referida da seguinte maneira: a partir de afirmações às quais os participantes precisam responder, seguindo sua percepção. As respostas são pontuadas na escala de likert de 07 pontos, que varia de 1 (discordo totalmente) a 7 (concordo totalmente). A partir dos resultados, foi possível classificar o senso de coerência em baixo, médio e alto, ao passo que quanto mais alto o valor, maior é a percepção do senso de coerência.

O *software* SPSS, versão 29.0.2.0, foi utilizado para realizar análises bivariadas cujo objetivo era avaliar a relação entre as variáveis dependente e independentes. Variável independente é aquela que pode provocar influência em uma outra variável. Já a dependente, é a variável que investiga as mudanças provocadas pelas alterações na variável independente (Reis, 2003).

A principal técnica utilizada foi a regressão linear, cujo objetivo era avaliar para estimar o valor da variável dependente SOC Total com base nas variáveis independentes faixa etária, gênero, raça, renda, tabagismo, etilismo, alimentação, sono e repouso, saúde mental, convívio familiar, rede social de apoio, lazer, atividade física e satisfação com a vida (IBM, s.d.)

O nível de significância foi estabelecido em $p < 0,05$, como critério para rejeitar a hipótese nula, isto é, a afirmação de que não existe relação entre duas coisas, o intervalo de confiança utilizado foi de 95% (FORP-USP, 2000).

Alguns testes também foram executados por serem mais confiáveis frente a violações das suposições paramétricas, podendo ser aplicados a uma variedade maior de tipos de dados. Inicialmente, realizou-se o Teste de *Shapiro-Wilk* e *Kolmogorov-Smirnov* para testar a

normalidade da amostra de dados. Os testes comprovaram que os dados da amostra não seguem a distribuição normal, com p valor menor que 0,05, o que justifica, portanto, a escolha de testes estatísticos não paramétricos para as análises subsequentes (IBM, 2022).

Para realizar a análise da associação da variável dependente entre as variáveis independentes, foram utilizados alguns testes não paramétricos. O teste Qui-Quadrado foi usado para avaliar a independência das variáveis ou se as mesmas estão adequadamente distribuídas. Utilizou-se o teste de Mann-Whitney para aplicar a variáveis dependentes entre duas categorias. Já o teste de *Kruskal-Wallis* foi utilizado para comparar a variável dependente entre três ou categorias (IBM, 2022).

2.5 Aspectos éticos

A pesquisa foi submetida e aprovada pelo comitê de ética em da Universidade do Estado do Rio de Janeiro, que atestou o atendimento a todos os requisitos dispostos nos dispositivos legais em vigor, como a Resolução da Comissão Nacional de Saúde nº 466/2012.

A coleta de dados só teve início após o consentimento dos participantes por meio do preenchimento do termo de consentimento livre e esclarecido (TCLE) que garante o respeito devido à dignidade humana, anonimato, sigilo absoluto dos dados e informações sobre riscos e benefícios da pesquisa. Os participantes foram informados a partir do TCLE sobre os objetivos da pesquisa, a natureza dos dados coletados, os métodos utilizados e os procedimentos éticos envolvidos. Além disso, foi assegurado que os participantes tivessem total vontade e liberdade em compartilhar suas experiências.

Os dados sensíveis coletados foram tratados com alto nível de confidencialidade e segurança. Visando preservar a privacidade dos participantes e cumprir as diretrizes da Lei Geral de Proteção de Dados, somente a autora e sua orientadora tiveram acesso aos questionários preenchidos. Durante o processo de análise e apresentação dos resultados, todas as informações pessoais passíveis de identificação foram, de forma cuidadosa, tornadas anônimas.

Entendendo a sensibilidade do tema e as particularidades do mundo do trabalho, em que algumas situações de sofrimento mental ou assédio poderiam surgir, se algum participante indicasse estar passando por essas situações, a autora e sua orientadora estavam preparadas para tomar as medidas éticas adequadas. Tais medidas envolviam fornecer orientação sobre

recursos de suporte, como serviços de aconselhamento, e, se necessário, encaminhamento a profissionais especializados. Vale ressaltar que a identidade do participante seria mantida de maneira restrita e nunca seria revelada durante o processo.

3 RESULTADOS

3.1 Análise sociodemográfica

O estudo contou com a participação inicial de 210 indivíduos. No entanto, três deles recusaram-se a assinar o TCLE. Além disso, quatro participantes, apesar de terem concordado com os termos da pesquisa, não forneceram nenhuma resposta. Por fim, um outro participante não atendia aos critérios de inclusão do estudo.

A amostra final da pesquisa fechou em 202 participantes, dos quais 51% eram do sexo feminino e 49% do sexo masculino. Quanto a identidade de gênero, uma pequena amostra (1,4%) se identificou como não binário e cinco pessoas (0,5%) não forneceram essa informação.

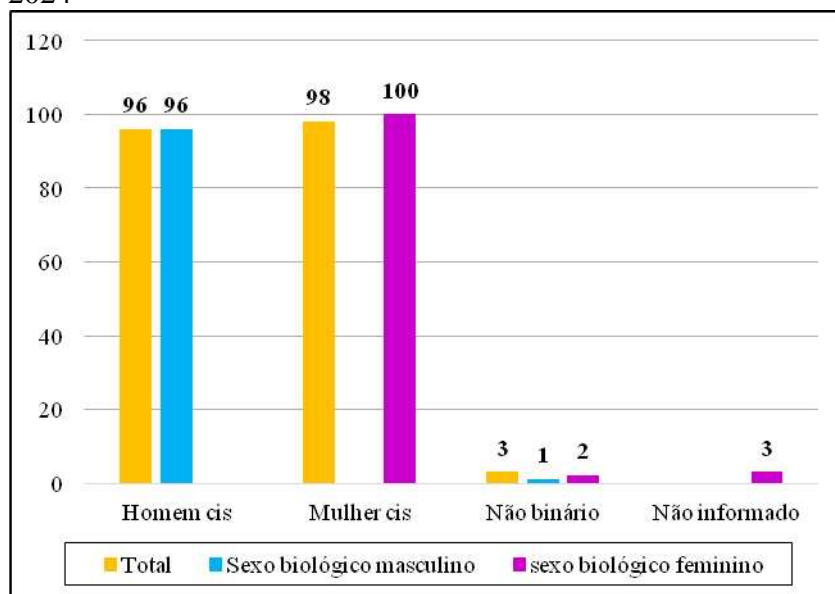
No que tange a faixa etária dos participantes, a mesma variou entre 20 e 69 anos, com uma média de 45 anos (DP = 13,28). No que diz respeito à etnia, 66,3% dos participantes se declararam brancos, enquanto que uma minoria, isto é, 3 pessoas (1,4%) se declararam asiáticos.

Tabela 1 – Características demográficas dos participantes. Rio de Janeiro, Brasil, 2024

Variáveis	Respostas	
	n	%
Sexo		
Feminino	103	51
Masculino	99	49
Identidade de gênero		
Mulher cis	98	48,5
Homem cis	96	47,5
Não binário	3	1,4
Não informado	5	2,5
Faixa etária (em anos)		
Entre 20 e 29 anos	24	11,9
Entre 30 e 39 anos	29	14,3
Entre 40 e 49 anos	59	29,2
Entre 50 e 59 anos	58	28,8
Entre 60 e 69 anos	27	13,3
Não informado	5	2,5
Raça		
Branco	134	66,3
Preto	24	11,9
Pardo	40	19,9
Asiático	3	1,4
Não informado	5	0,5

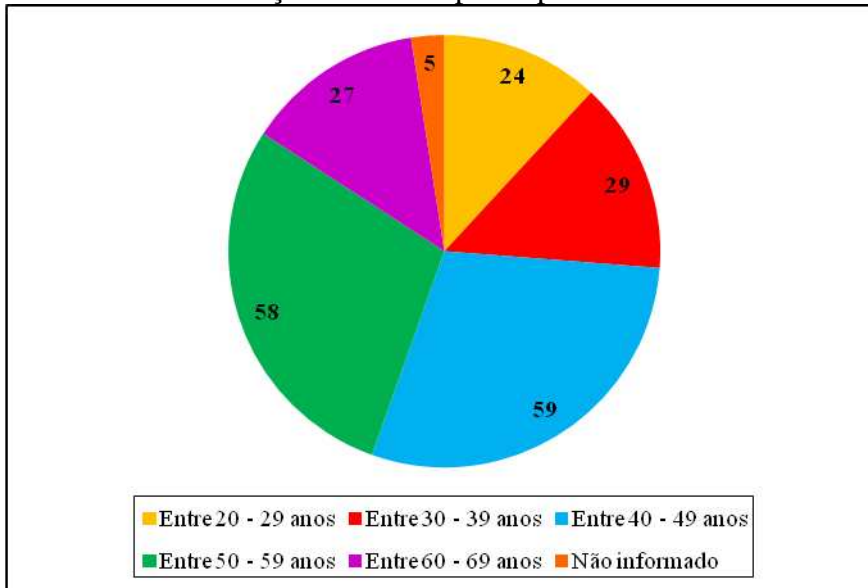
Fonte: A autora, 2024.

Gráfico 1 – Distribuição dos participantes por gênero e sexo biológico. Rio de Janeiro. Brasil, 2024



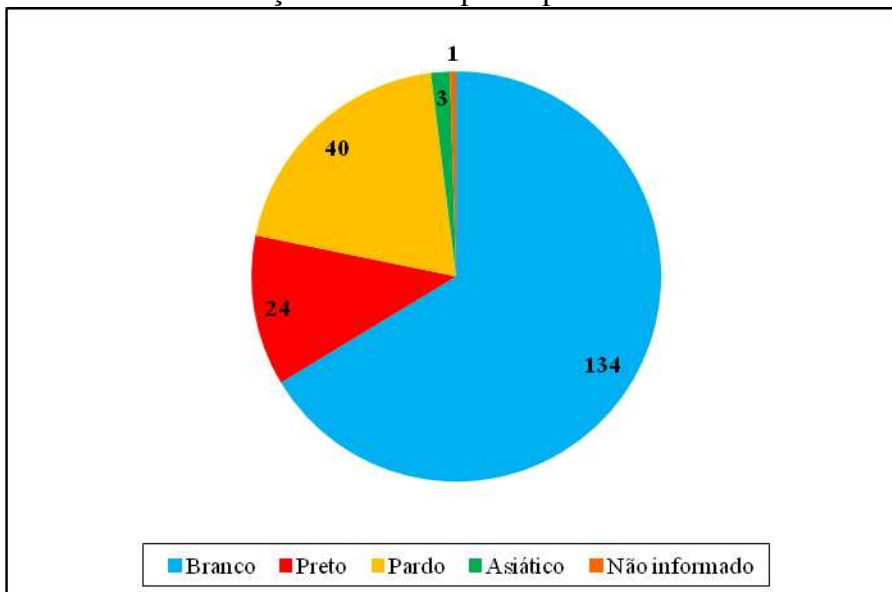
Fonte: A autora, 2024.

Gráfico 2 – Distribuição etária dos participantes. Rio de Janeiro. Brasil, 2024



Fonte: A autora, 2024.

Gráfico 3 – Distribuição étnica dos participantes. Rio de Janeiro. Brasil, 2024



Fonte: A autora, 2024.

Dos 202 participantes, no que diz respeito à renda mensal e, considerando o salário mínimo no valor de R\$1.412,00, mais da metade dos participantes, isto é, 126 pessoas, relataram ter o salário acima de cinco salários mínimos, ao passo que apenas três pessoas (1,4%) recebem três salários mínimos.

Já em relação ao cargo ocupado, observou-se uma grande variedade nas respostas, uma vez que alguns indicaram suas profissões, enquanto outros mencionaram suas funções. Estas respostas dificultaram a análise direta dos dados. Objetivando facilitar a interpretação

das informações, foram criadas dez categorias distintas para classificar as respostas de forma mais uniforme.

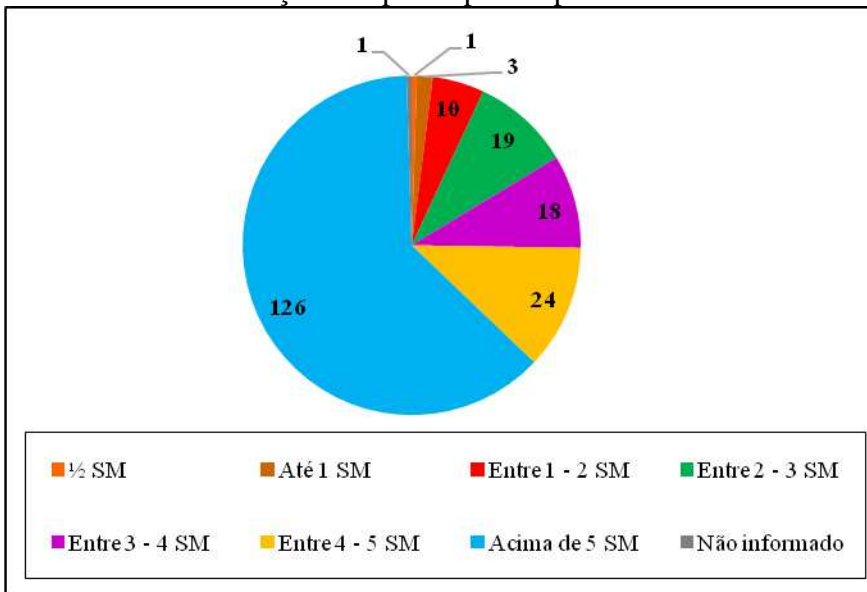
A categoria administrativa foi a que contemplou maior número de participantes com 80 pessoas (40,2%), seguida do grupo engenharia, arquitetura e manutenção com 30 indivíduos (14,9%) e depois saúde e educação com 22 pessoas em cada (10,9%). Apesar da criação de dez categorias, sete pessoas ocupavam outros cargos, com isso, foi criada a categoria outros que corresponde a 3,4% do total.

Tabela 2 - Dados econômicos e ocupação dos participantes. Rio de Janeiro. Brasil, 2024

Variáveis	Respostas	
	n	%
Renda		
½ salário mínimos	1	0,5
Até 1 salário mínimos	3	1,4
De 1 a 2 salários mínimos	10	5
De 2 a 3 salários mínimos	19	9,4
De 3 a 4 salários mínimos	18	9
De 4 a 5 salários mínimos	24	11,9
Acima de 5 salários mínimos	126	62,3
Não informado	1	0,5
Cargo		
Direito	6	3
Administrativo	80	40,2
Saúde	22	10,9
Tecnologia da Informação	19	9,4
Educação	22	10,9
Engenharia	30	14,9
Finanças	4	1,9
Serviço Público	8	4
Forças Armadas	3	1,4
Outros	7	3,4

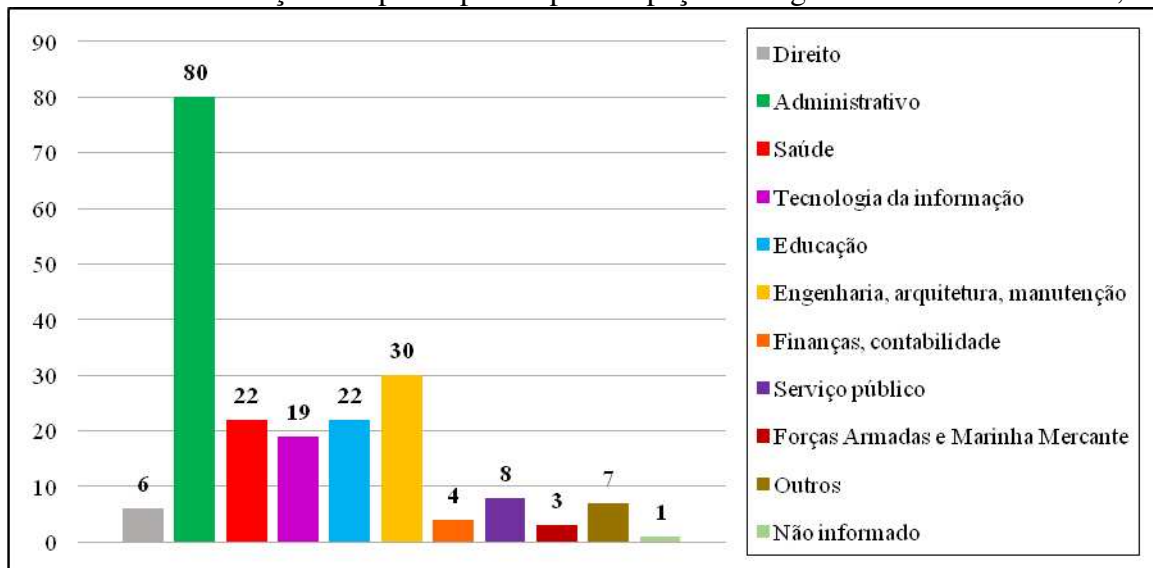
Fonte: A autora, 2024.

Gráfico 4 – Distribuição dos participantes por renda. Rio de Janeiro, Brasil, 2024



Fonte: A autora, 2024.

Gráfico 5 – Distribuição dos participantes por ocupação e cargo. Rio de Janeiro, Brasil, 2024



Fonte: A autora, 2024.

Em relação à quantidade de pessoas que moravam com o participante da pesquisa, incluindo o próprio, 29 (14,3%) declararam morar sozinhos, 55 (27,2%) moram com uma pessoa e a maioria dos entrevistados, 69 (34,1%) moram com duas pessoas.

Sobre as questões que envolvem o teletrabalho, quanto a infraestrutura, 167 pessoas (82,7%) possuem um local adequado para realizar o trabalho, enquanto 35 pessoas (17,3%) relataram não possuir um local específico para essa atividade. Já em relação à frequência, a maioria delas, 87 pessoas, (43%) referem trabalhar até 4 vezes por semana nessa modalidade de trabalho. O tempo de trabalho em regime de teletrabalho variou entre 3 meses e mais de 2

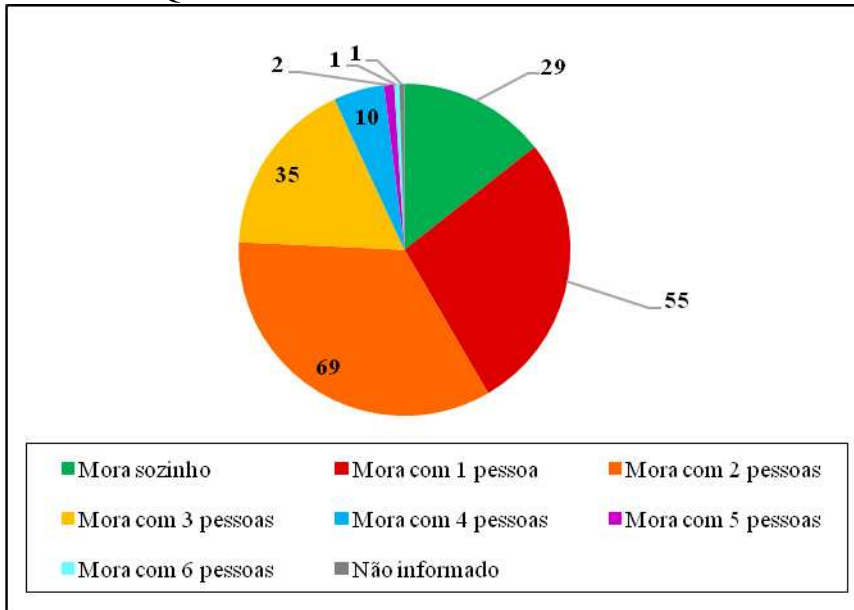
anos. Apesar da variação, a maior parte da amostra, 147 pessoas (72,8%) encontra-se em teletrabalho a mais de dois anos.

Tabela 3 – Condições e características do teletrabalho dos participantes. Rio de Janeiro. Brasil, 2024

Variáveis	Respostas	
	n	%
Quantas pessoas moram com você?		
Mora sozinho	29	14,4
Mora com 1 pessoa	55	27,2
Mora com 2 pessoas	69	34,1
Mora com 3 pessoas	35	17,3
Mora com 4 pessoas	10	5
Mora com 5 pessoas	2	1
Mora com 6 pessoas	1	0,5
Não informado	1	0,5
Local para realizar o teletrabalho?		
Sim	167	82,7
Não	35	17,3
Dias em teletrabalho		
Até 2x na semana	61	30,2
Até 4x na semana	87	43
Todos os dias	54	26,8
Tempo em teletrabalho		
Menos de 6 meses	15	7,4
Entre 6 meses e 1 ano	18	8,9
Entre 1 ano e 2 anos	22	10,9
Mais de 2 anos	147	72,8

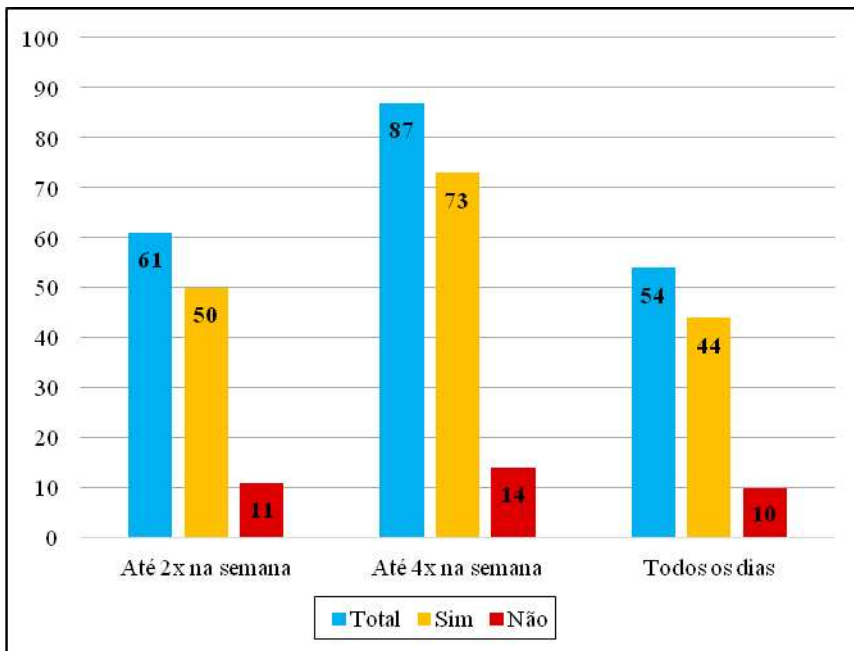
Fonte: A autora, 2024.

Gráfico 6 – Quantidade de moradores na mesma residência. Rio de Janeiro. Brasil, 2024



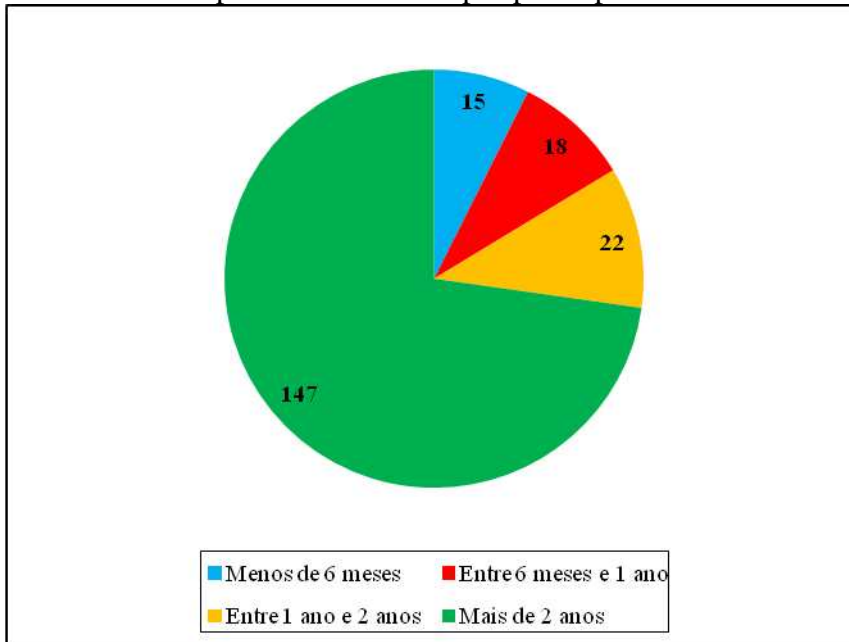
Fonte: A autora, 2024.

Gráfico 7 – Relação entre possuir local para trabalho e tempo em teletrabalho. Rio de Janeiro, Brasil, 2024



Fonte: A autora, 2024.

Gráfico 8 – Tempo em teletrabalho por participante. Rio de Janeiro, Brasil, 2024



Fonte: A autora, 2024.

O estudo revelou dados significativos sobre os hábitos de consumo de tabaco e álcool entre os participantes. A grande maioria dos respondentes, 186 pessoas (92%), não fumam, destacando uma prevalência relativamente baixa de tabagismo na amostra estudada, com uma maior incidência de fumantes diários em comparação aos fumantes ocasionais.

Quanto ao consumo de álcool, os resultados mostram que a maior parte dessa população refere fazer uso de bebidas alcoólicas. Dentro desse grupo, 49% da amostra bebe ocasionalmente, sugerindo, portanto, maior prevalência de consumo de álcool entre os participantes, em que a maior parte faz uso ocasional da bebida alcoólica.

Tabela 4 – Consumo de álcool e tabaco entre os participantes. Rio de Janeiro. Brasil, 2024

Variáveis	Respostas	
	n	%
Tabagismo		
Não	186	92
Sim	11	5,5
Consumo diário	7	63,7
Consumo ocasional	4	36,3
Ex fumante	5	2,5
Etilismo		
Não	53	26,2
Sim	149	73,8
Consumo muito frequente	1	0,7
Consumo frequente	22	14,8
Consumo ocasional	73	49
Consumo raro	53	35,5

Fonte: A autora, 2024.

Houve também a avaliação dos aspectos de vida dos participantes que revelou percepções variadas em relação a diferentes aspectos. Oito tópicos foram disponibilizados para serem respondidos. São eles: alimentação; sono e repouso; saúde mental; convívio familiar; rede social de apoio; atividade física e satisfação com a vida.

Para responder a todas as questões, os indivíduos apenas precisavam marcar uma das cinco alternativas disponíveis (muito bom; bom; regular; ruim e muito ruim). De forma geral, apenas um participante (0,5%) deixou de responder aos tópicos alimentação e convívio familiar.

Tabela 5 – Classificação dos aspectos de vida dos participantes. Rio de Janeiro. Brasil, 2024

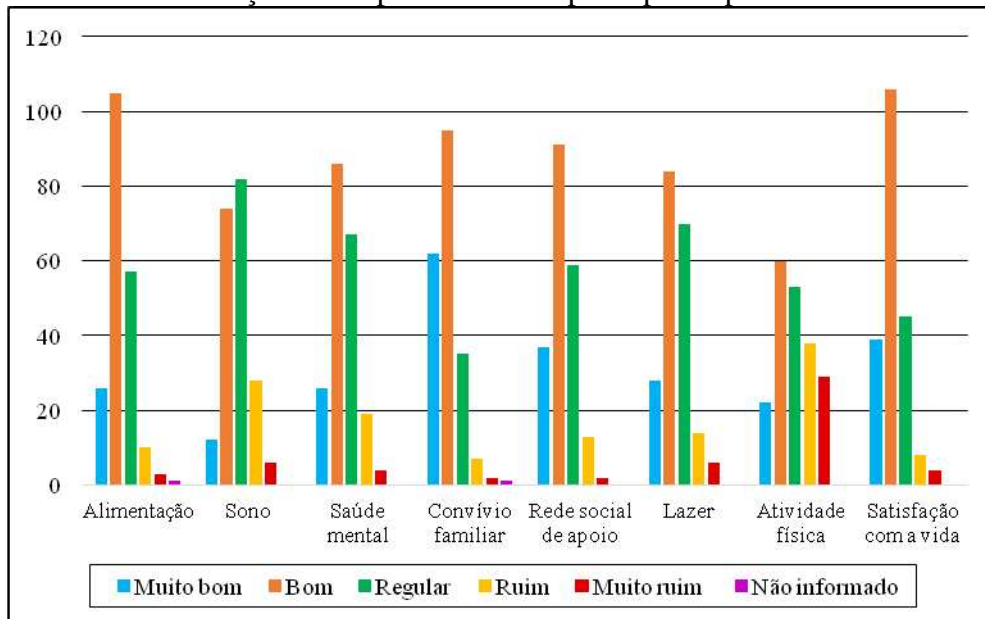
Variáveis	Muito bom (n/%)	Bom (n/%)	Regular (n/%)	Ruim (n/%)	Muito ruim (n/%)	Não informado (n/%)
Alimentação	26 12,8	105 52	57 28,2	10 5	3 1,5	1 0,5
Sono e repouso	12 6	74 36,7	82 40,5	28 13,9	6 2,9	0 0
Saúde mental	26 12,8	86 42,6	67 33,1	19 9,5	4 2	0 0
Convívio familiar	62 30,7	95 47	35 17,3	7 3,5	2 1	0 1
Rede social de apoio	37 18,3	91 45	59 29,2	13 6,5	2 1	0,5 0
Lazer	28 13,9	84 41,6	70 34,7	14 6,9	6 2,9	0 0
Atividade física	22 10,9	60 29,7	53 26,2	38 18,9	29 14,3	0 0
Satisfação com a vida	39 19,3	106 52,5	45 22,2	8 4	4 2	0 0

Fonte: A autora, 2024.

Quanto à alimentação, cerca de 80% das respostas oscilaram entre “bom” (52%) e “regular” (28%). Na categoria sono e repouso as respostas também oscilaram entre bom e regular, entretanto a maioria (40%) apontou a qualidade do sono e repouso como regular, enquanto 36% apontaram como bom. A saúde mental foi um ponto sensível, com respostas variando entre “bom” (43%), “regular” (33%) e “ruim” (10%). Já a categoria convívio familiar recebeu predominantemente classificações positivas, em que a maioria indicou “muito bom” (31%) ou “bom” (47%).

A grande maioria da amostra (92%) considerou sua rede social de apoio muito boa. Essencial para o bem-estar individual, o lazer foi avaliado como “regular” (34%) por muitos, refletindo uma necessidade de melhoria. A prática de atividade física variou entre “bom” (29%) e “regular” (26%). Por fim, a categoria satisfação com a vida indicou uma percepção geral da vida positiva, uma vez que praticamente 71% da amostra refere satisfação muito boa e boa com a vida.

Gráfico 9 – Avaliação dos aspectos de vida pelos participantes. Rio de Janeiro. Brasil, 2024



Fonte: A autora, 2024.

A análise dos resultados do questionário SOC-29 revelou que 109 participantes apresentaram um nível médio de senso de coerência, isto é, 54% da amostra se encaixa nessa condição, enquanto 44% do restante da amostra, 89 pessoas obtiveram pontuação correspondente a um alto SOC e apenas quatro pessoas (2%) apresentaram SOC baixo. Estes resultados confirmam a hipótese inicial da existência de uma variação significativa nos níveis de senso de coerência entre os teletrabalhadores de diferentes áreas de atuação.

Tabela 6 – Estatística descritiva do senso de coerência e suas três dimensões. Rio de Janeiro. Brasil, 2024

	N	Varição	Min	Max	Significância	Desvio Padrão	Variância
SOC Total	202	68	89	157	113.84	10.849	117.706
Compreensibilidade	202	47	24	71	46.36	8.944	79.993
Maleabilidade	202	44	23	67	49.73	9.500	90.257
Significância	202	43	13	56	43.65	8.182	66.945

Fonte: A autora, 2024.

Sobre a análise individual de cada dimensão do Senso de Coerência, a média de pontos da dimensão compreensibilidade foi de 46 pontos e o desvio padrão 8,9. Já para a maleabilidade, a média foi de 50 pontos com desvio padrão 9,4. Por fim, a média da significância foi de 44 pontos, com desvio padrão de 8,1.

No que diz respeito as três variáveis que compõem o senso de coerência, tanto a significância quanto a compreensibilidade tiveram a maioria das pessoas (74%) com SOC

médio enquanto na dimensão da maleabilidade, 50% da amostra tiveram sua pontuação classificada como alta. Analisando a correlação entre o cargo exercido e os diferentes níveis de SOC, nota-se uma associação significativa entre o exercício de determinadas profissões e um alto nível SOC. As categorias de finanças e contabilidade (75%), forças armadas e marinha mercante (67%) e engenharia, arquitetura e manutenção (53%) concentraram a maior proporção de participantes com a classificação de SOC alto.

Tabela 7 – Pontuação do SOC Total e suas dimensões por profissão/cargo. Rio de Janeiro, Brasil, 2024

Participantes		Pontuação							
Categorias	n	SOC Total		Maleabilidade		Significância		Compreensibilidade	
Direito	6	Baixo	0	Baixo	0	Baixo	0	Baixo	0
		Médio	4	Médio	4	Médio	2	Médio	5
		Alto	2	Alto	2	Alto	4	Alto	1
Administrativo	80	Baixo	1	Baixo	1	Baixo	2	Baixo	6
		Médio	43	Médio	33	Médio	20	Médio	58
		Alto	36	Alto	46	Alto	58	Alto	16
Saúde	22	Baixo	0	Baixo	0	Baixo	0	Baixo	1
		Médio	14	Médio	13	Médio	8	Médio	17
		Alto	8	Alto	9	Alto	14	Alto	4
Tecnologia da Informação	19	Baixo	0	Baixo	0	Baixo	0	Baixo	0
		Médio	10	Médio	10	Médio	8	Médio	17
		Alto	9	Alto	9	Alto	11	Alto	2
Educação	22	Baixo	3	Baixo	3	Baixo	1	Baixo	5
		Médio	11	Médio	11	Médio	7	Médio	14
		Alto	8	Alto	8	Alto	14	Alto	3
Engenharia, Arquitetura, Manutenção	30	Baixo	0	Baixo	0	Baixo	0	Baixo	1
		Médio	14	Médio	12	Médio	7	Médio	20
		Alto	16	Alto	18	Alto	23	Alto	9
Finanças, Contabilidade	4	Baixo	0	Baixo	0	Baixo	0	Baixo	0
		Médio	1	Médio	1	Médio	1	Médio	2
		Alto	3	Alto	3	Alto	3	Alto	2
Serviço Público	8	Baixo	0	Baixo	1	Baixo	1	Baixo	0
		Médio	5	Médio	5	Médio	3	Médio	8
		Alto	3	Alto	2	Alto	4	Alto	0
Forças Armadas, Marinha Mercante	3	Baixo	0	Baixo	0	Baixo	0	Baixo	0
		Médio	1	Médio	1	Médio	0	Médio	2
		Alto	2	Alto	2	Alto	3	Alto	1

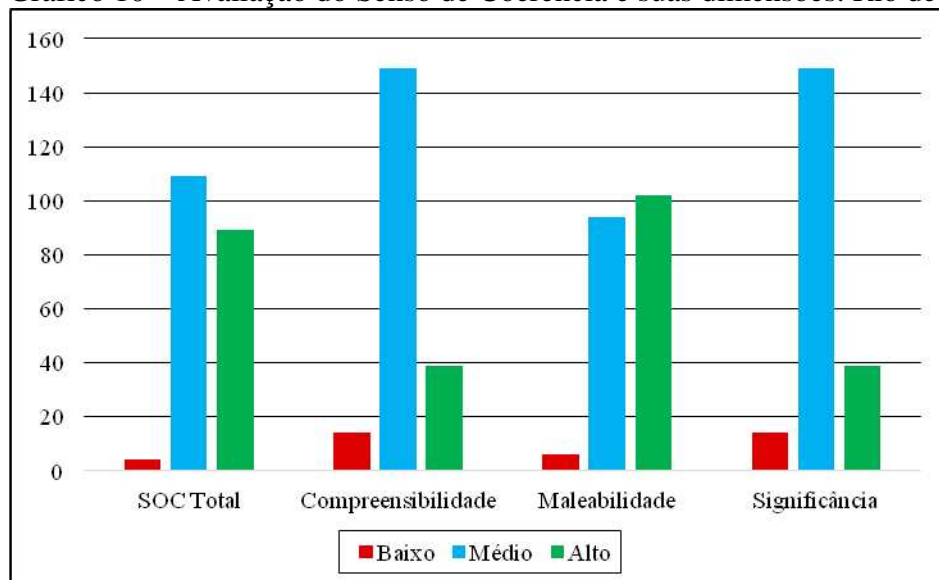
		Baixo	0	Baixo	1	Baixo	0	Baixo	1
Outros	7	Médio	6	Médio	4	Médio	5	Médio	5
		Alto	1	Alto	2	Alto	2	Alto	1

Fonte: A autora, 2024.

Ao analisar as pontuações de cada dimensão do SOC, observou-se que mais da metade dos participantes das categorias administrativo, engenharia, arquitetura e manutenção, finanças e contabilidade, e forças armadas e marinha mercante atribuíram notas altas à dimensão maleabilidade. A única exceção foi a dimensão da compreensibilidade, onde a pontuação média foi predominante em todas as categorias. A dimensão significância, por sua vez, apresentou alta pontuação para a maioria dos respondentes de todas as categorias, com exceção do grupo "outros".

A análise dos dados revelou que os profissionais da área de Tecnologia da Informação apresentaram pontuações médias nas diferentes dimensões do senso de coerência. Esse achado encontra respaldo na teoria salutogênica, a qual propõe que o senso de coerência é multifatorial, sendo influenciado por uma complexa interação de elementos individuais (como características de personalidade), sociais (relacionamentos interpessoais), culturais (valores e crenças) e contextuais (ambiente de trabalho).

Gráfico 10 – Avaliação do Senso de Coerência e suas dimensões. Rio de Janeiro. Brasil, 2024



Fonte: A autora, 2024.

3.2 Análise do SOC

A análise estatística demonstrou que as variáveis Raça, Renda e Saúde Mental influenciam significativamente a variável dependente SOC Total.

Tabela 8 – Resumo do teste de Kruskal-Wallis da amostra independente SOC Total com 14 variáveis diferentes. Rio de Janeiro. Brasil, 2024

	N	Teste estatístico	Grau de liberdade	Significância
Idade	202	3.612	2	0.164
Gênero	202	4.536	3	0.209
Raça	202	11.198	4	0,024
Renda	202	15.411	7	0.031
Tabagismo	202	1.869	3	0.600
Etilismo	202	0.931	4	0.920
Alimentação	202	2.162	5	0.826
Sono	202	3.164	4	0.531
Saúde Mental	202	10.845	4	0.028
Convívio Familiar	202	1.552	5	0.907
Rede social de apoio	202	7.571	4	0.109
Lazer	202	3.012	4	0.556
Atividade física	202	8.294	4	0.081
Satisfação com a vida	202	8.487	4	0.075

Fonte: A autora, 2024.

Para a variável Raça, a análise revelou um nível de significância de 0,024, indicando diferenças estatisticamente significativas entre os grupos raciais estudados. Comparações específicas apontaram que as diferenças entre os grupos Asiático e Branco ($p = 0,013$) e entre Asiático e Pardo ($p = 0,015$) foram significativas, enquanto as demais comparações entre grupos raciais não apresentaram diferenças significativas, com valores de p superiores a 0,05.

Tabela 9 – Recorte das comparações par a par das amostras estatisticamente significativas da categoria raça para a variável independente SOC Total. Rio de Janeiro. Brasil, 2024

Amostra 1 e Amostra 2	Teste estatístico	Erro Padrão	Significância
Asiáticos e Brancos	-84.519	34.104	0.013
Asiáticos e Pardos	-85.000	34.971	0.015

Fonte: A autora, 2024.

Três indivíduos asiáticos participaram da pesquisa e todos eles (100%) apresentaram SOC médio. Entre os 134 indivíduos brancos, apenas quatro (3%) apresentaram SOC baixo, enquanto 66 deles (49%) apresentaram SOC médio e 64 (48%) SOC alto. Por fim, entre as 40 pessoas pardas, 24 delas (60%) apresentaram SOC médio e 16 (40%) mostraram SOC alto.

Tabela 10 – Pontuação do SOC Total na categoria raça. Rio de Janeiro. Brasil, 2024. Rio de Janeiro. Brasil, 2024

Raça		Pontuação		
Categorias	n	SOC Total		%
Asiáticos	3	Baixo	0	0%
		Médio	3	100%
		Alto	0	0%
Brancos	134	Baixo	4	3%
		Médio	66	49%
		Alto	64	48%
Pardos	40	Baixo	0	0%
		Médio	24	60%
		Alto	16	40%

Fonte: A autora, 2024.

No que diz respeito à variável Renda, o teste identificou uma significância de 0,031, sugerindo diferenças importantes entre os diferentes níveis de renda. As comparações em pares mostraram que o grupo que ganha até 1 salário mínimo difere significativamente dos grupos que ganham entre 2 a 3 salários mínimos ($p = 0,027$), mais de 5 salários mínimos ($p = 0,018$), e menos da metade de 1 salário mínimo ($p = 0,022$). Também foram observadas diferenças significativas entre aqueles que ganham entre 1 a 2 salários mínimos e os grupos que recebem entre 2 a 3 salários mínimos ($p = 0,032$), mais de 5 salários mínimos ($p = 0,011$), e menos da metade de 1 salário mínimo ($p = 0,044$). Para os demais pares de grupos de renda, os valores de p foram maiores que 0,05, indicando ausência de diferenças significativas.

Tabela 11 – Recorte das comparações par a par das amostras estatisticamente significativas da categoria renda para a variável independente SOC Total. Rio de Janeiro. Brasil, 2024

Amostra 1 e Amostra 2	Teste estatístico	Erro Padrão	Significância
Até 1 SM e 2 a 3 SM	-80.421	36.294	0.027
1 e 2 SM e 2 a 3 SM	-48.921	22.824	0.032
Até 1 SM e Mais de 5 SM	80.500	34.128	0.018
1 e 2 SM e Mais de 5 SM	49.000	19.193	0.011
Até 1 SM e ½ SM	-155.000	67.458	0.022
1 e 2 SM e ½ SM	-123.500	61.272	0.044

Fonte: A autora, 2024.

Apenas um participante declarou ganhar o equivalente a meio salário mínimo e possui nível baixo de SOC. A amostra de participantes que recebem até 1 salário mínimo era de três pessoas e 100% delas obteve SOC médio. Dez indivíduos declararam ganhar entre 1 e 2 salários mínimos, apenas um deles com SOC baixo enquanto o restante obteve SOC médio. Dos 19 participantes que declararam ganhar entre 2 e 3 salários mínimos, 13 deles (69%) obtiveram SOC médio enquanto cinco (26%) obtiveram SOC alto. Já para os 126 participantes que responderam possuir salário maior à 5 salários mínimos, 60 deles (48%) obtiveram SOC médio, enquanto a maioria, 65 pessoas (51%) obtiveram SOC alto.

Tabela 12 – Pontuação do SOC Total na categoria renda. Rio de Janeiro. Brasil, 2024

Renda		Pontuação		
Categorias	n	SOC Total		%
½ SM	1	Baixo	1	100%
		Médio	0	0%
		Alto	0	0%
Até 1 SM	3	Baixo	0	0%
		Médio	3	100%
		Alto	0	0%
Entre 1 e 2 SM	10	Baixo	1	10%
		Médio	9	90%
		Alto	0	0%
Entre 2 e 3 SM	19	Baixo	1	5%
		Médio	13	69%
		Alto	5	26%
Mais de 5 SM	126	Baixo	1	1%
		Médio	60	48%
		Alto	65	51%

Fonte: A autora, 2024.

A variável Saúde Mental apresentou um p-valor de 0,028, evidenciando diferenças significativas entre as classificações. Comparações em pares destacaram diferenças significativas entre as classificações Ruim e Regular ($p = 0,021$) e Regular e Muito Boa ($p = 0,04$), enquanto os demais pares não mostraram diferenças significativas, com p-valores superiores a 0,05.

Tabela 13 – Recorte das comparações par a par das amostras estatisticamente significativas da categoria saúde mental para a variável independente SOC Total. Rio de Janeiro. Brasil, 2024

Amostra 1 e Amostra 2	Teste estatístico	Erro Padrão	Significância
Ruim e Muito Boa	40.748	17.632	0.021
Regular e Muito Boa	38.857	13.498	0.004

Fonte: A autora, 2024.

Sete indivíduos classificaram sua saúde mental como “Ruim”, dos quais seis (90%) apresentaram SOC médio. Entre as 35 pessoas que apontaram a saúde mental como “Regular”, 20 (57%) apresentaram SOC Médio e 13 (37%) SOC alto. Já entre as 62 pessoas que escolheram a categoria "Muito Bom", 30 (48%) apresentaram SOC médio e 32 (52%) apresentaram SOC alto.

Tabela 14 – Pontuação do SOC Total na categoria saúde mental. Rio de Janeiro. Brasil, 2024

Saúde Mental		Pontuação	
Categorias	n	SOC Total	%
Ruim	7	Baixo	1 10%
		Médio	6 90%
		Alto	0 0%
Regular	35	Baixo	2 6%
		Médio	20 57%
		Alto	13 37%
Muito Bom	62	Baixo	0 0%
		Médio	30 48%
		Alto	32 52%

Fonte: A autora, 2024.

A análise do Convívio Familiar revelou que não houve diferenças estatisticamente significativas no SOC Total entre as diferentes categorias de convívio familiar ($p = 0,907$), sugerindo que o nível geral de senso de coerência dos participantes não é afetado pelo tipo de convívio familiar.

Considerando que maleabilidade, compreensibilidade e significância são as três dimensões que compõem o SOC Total, cada uma dessas dimensões será utilizada como variável dependente e comparada com as variáveis independentes Faixa Etária, Satisfação com a Vida e Convívio Familiar.

Tabela 15 – Resumo do teste Kruskal-Wallis da amostra independente compreensibilidade com 14 variáveis dependentes. Rio de Janeiro. Brasil, 2024

Variável	N	Teste estatístico	Grau de liberdade	Significância
Idade	202	18.008	2	< 0.01
Gênero	202	13.689	3	0.003
Raça	202	12.844	4	0.012
Renda	202	24.120	7	0.001
Tabagismo	202	0.457	3	0,928
Etilismo	202	3.568	4	0.468
Alimentação	202	12.399	5	0.30
Sono	202	12.937	4	0.12
Saúde Mental	202	35.521	4	< 0.01
Convívio Familiar	202	8.953	5	0.111
Rede social de apoio	202	8.958	4	0.062
Lazer	202	4.718	4	0.318
Atividade física	202	6.507	4	0.164
Satisfação com a vida	202	2.488	4	< 0.01

Fonte: A autora, 2024.

Tabela 16 – Resumo do teste de Kruskal-Wallis da amostra independente maleabilidade com 14 variáveis diferentes. Rio de Janeiro, 2024

Variável	N	Teste estatístico	Grau de liberdade	Significância
Idade	202	16.170	2	< 0.01
Gênero	202	2.319	3	0.509
Raça	202	6.049	4	0.195
Renda	202	26.498	7	< 0.01
Tabagismo	202	1.205	3	0.752
Etilismo	202	5.824	4	0.213
Alimentação	202	17.977	5	0.03
Sono	202	21.865	4	< 0.01
Saúde Mental	202	40.462	4	< 0.01
Convívio Familiar	202	14.843	5	0.011
Rede social de apoio	202	11.027	4	0.026
Lazer	202	12.983	4	0.011
Atividade física	202	9.640	4	0.047
Satisfação com a vida	202	33.665	4	< 0.01

Fonte: A autora, 2024.

Tabela 17 – Resumo do teste de Kruskal-Wallis da amostra independente significância com 14 variáveis diferentes. Rio de Janeiro. Brasil, 2024

Variável	N	Teste estatístico	Grau de liberdade	Significância
Idade	202	7.016	2	0.030
Gênero	202	0.426	3	0.935
Raça	202	4.031	4	0.402
Renda	202	23.110	7	0.002
Tabagismo	202	1.139	3	0.768
Etilismo	202	4.945	4	0.293
Alimentação	202	11.502	5	0.42
Sono	202	12.992	4	0.011
Saúde Mental	202	46.643	4	< 0.01
Convívio Familiar	202	20.722	5	< 0.01
Rede social de apoio	202	11.475	4	0.022
Lazer	202	29.589	4	< 0.01
Atividade física	202	12.910	4	0.012
Satisfação com a vida	202	57.766	4	< 0.01

Fonte: A autora, 2024.

As variáveis Faixa Etária e Satisfação com a Vida, quando comparadas com cada uma das variáveis dependentes (maleabilidade, compreensibilidade e significância), apresentaram p-valores < 0,01, indicando significância. Já os outros pares não mostraram diferenças significativas, com p-valores superiores a 0,05.

A variável Convívio Familiar, quando comparada com as variáveis independentes maleabilidade e significância, apresentou p-valores de 0,011 e <0,001, respectivamente. Isso sugere que tanto a capacidade de entender o que acontece ao redor quanto a percepção de que a vida faz sentido são influenciadas pelo convívio familiar.

No entanto, a dimensão independente compreensibilidade não mostrou uma diferença estatística significativa com a categoria convívio familiar ($p = 0,111$). Logo, isso sugere que a compreensibilidade, isto é, a capacidade de lidar com situações inesperadas e estressantes – não é influenciada pelo tipo de convívio familiar.

4 DISCUSSÃO

O foco da salutogênese é identificar as variadas formas que cada indivíduo possui para se adaptar a situações de estresse e a manutenção da saúde. O que só acontece a partir do entendimento do Senso de Coerência. Ponto central da teoria salutogênica, o SOC representa a capacidade de cada um em perceber e enfrentar os obstáculos da vida que podem afetar negativamente sua saúde (Mittelmark *et al.*, 2017).

Nesse sentido, Antonovsky enfatiza a relevância do ambiente de trabalho no desenvolvimento do SOC. O autor afirma que, para que o trabalho seja considerado salutogênico, ele deve ser estável, proporcionar uma carga de trabalho equilibrada e permitir que os indivíduos tenham a chance de tomar decisões (Mittelmark *et al.*, 2017).

O teletrabalho oferece vários benefícios que podem classificá-lo como salutogênico. Exemplos incluem o potencial para maior autonomia, produtividade e independência, juntamente com maior flexibilidade na execução de tarefas e uma melhor qualidade de vida (Barreto Junior; Silva, 2015; Filardi; Castro; Zanini, 2018). Esses elementos podem desempenhar um papel na promoção de um Senso de Coerência mais forte.

Segundo Barbosa Filho, Veloso, Peruchetti (2021), somente 17,8% dos brasileiros têm condições de trabalhar de forma remota. Isso ocorre, pois nem todos os trabalhadores dispõem da infraestrutura mínima necessária para realizar o teletrabalho como um computador, acesso à internet e ausência de um local adequado para trabalhar.

Para o IBGE (2023) o teletrabalho no Brasil varia bastante conforme, região, escolaridade, gênero, idade. Esses dados evidenciam que, além das barreiras tecnológicas e de infraestrutura, existe uma limitação estrutural que restringe o acesso ao trabalho remoto.

No presente estudo, observou-se que a quantidade de participantes do sexo masculino (49%) foi bastante próxima à do sexo feminino (51%). Apesar desse achado praticamente equilibrado entre os sexos, a desigualdade de gênero ainda se faz presente no mercado de trabalho de maneira significativa (Lima, 2023).

As expectativas sociais e a pressão de gênero desempenham um papel importante na difusão da desigualdade. Isso ocorre, porque, a sociedade de maneira geral, ainda espera que as mulheres assumam a maior parte das responsabilidades da manutenção do lar e do cuidado com os filhos (Costa, 2018).

No período pandêmico, o teletrabalho se mostrou uma excelente oportunidade de equilíbrio entre vida pessoal e profissional. Essa modalidade também evidenciou diferenças nas responsabilidades e expectativas para homens e mulheres (Feijó, 2022).

No exercício do teletrabalho, as cobranças se intensificam, pois, o espaço de trabalho se mistura com o espaço doméstico. A consequência disso, é a sobrecarga de trabalho para as mulheres que enfrentam uma tripla jornada de trabalho: trabalho, casa e filhos (Aguiar *et al.*, 2022; Rocha; Amador, 2018).

O teletrabalho não só reforça a ideia errada de que cuidar é uma tarefa predominantemente das mulheres, mas também piora a desigualdade entre os gêneros quando se trata de oportunidades de crescimento profissional. Em diversas empresas, os cargos de liderança exigem que a pessoa trabalhe no local, dificultando a ascensão das mulheres. Para muitas delas, o teletrabalho é a única opção para atender suas responsabilidades profissionais e domésticas. Isso pode afetar também a saúde mental, gerando sentimentos de angústia e estresse. As mulheres se sentem pressionadas a equilibrar suas demandas, como estar presentes em casa, enquanto suas mentes permanecem ocupadas com o trabalho. Essa pressão pode levar à exaustão e a sentimentos de frustração e culpa por não conseguirem atender todas as expectativas, tanto no trabalho quanto em casa (Santos, 2016; Securato, 2023).

No estudo, uma pequena parte dos participantes apresentou pontuação referente a um baixo Senso de Coerência. Curiosamente, três deles estão inseridos na área da educação: dois professores e um estagiário. A literatura aponta que antes da pandemia de COVID-19, mesmo com o teletrabalho ainda não sendo comum na docência, os professores já enfrentavam problemas que indicavam a precarização do trabalho docente (Venturi, 2020).

A pandemia apenas intensificou esses desafios, aumentando o desgaste físico e mental dos professores. A sobrecarga e a intensificação do trabalho docente, bem como a dificuldade em separar vida profissional e vida pessoal, contribuíram para problemas de saúde, como estresse, ansiedade e depressão. (Carneiro *et al.*, 2023; Medeiros, 2021)

Além disso, o teletrabalho impacta diretamente a remuneração. Dados do IBGE (2023) mostram que os teletrabalhadores costumam ter rendimento salarial mais alto do que os que trabalham presencialmente, pois esses empregos tendem a oferecer maior flexibilidade e melhores salários. A pesquisa revelou que 62,3% dos entrevistados recebem mais de cinco salários mínimos, sugerindo que o teletrabalho pode estar associado a cargos e funções que exigem maior qualificação ou ao fato de as barreiras geográficas terem sido eliminadas, permitindo que o trabalhador fosse inserido em um mercado de trabalho mais desenvolvido.

Balsan (2001) menciona que os salários destes trabalhadores dependem das políticas das empresas e podem variar conforme a função e as condições de trabalho. Apesar dos benefícios perceptíveis, como flexibilidade e economia de tempo e custos com deslocamento, muitos enfrentam desafios como o isolamento e a necessidade de autodisciplina, o que pode afetar a satisfação geral e, conseqüentemente, a remuneração.

Nessa lógica, a diferença salarial entre teletrabalhadores e trabalhadores presenciais mostra um reconhecimento crescente das competências necessárias para o teletrabalho, como autodisciplina e autonomia (Brasil, 2023). O teletrabalho não é apenas uma opção, mas pode ser um diferencial em termos de remuneração, valorizando aqueles que se destacam nessa modalidade (Balsan, 2001; IBGE, 2023).

Trabalhadores de diferentes faixas etárias aderiram ao teletrabalho, contudo algumas faixas etárias se destacam. Para o IBGE (2023), a faixa predominante é de 25 a 39 anos, enquanto o IPEA (2023) indica 30 a 39 anos.

No entanto, o estudo revelou que mais de 60% dos participantes têm entre 40 e 59 anos, apresentando uma relação diferente da realidade brasileira. Essa faixa etária tende a incluir profissionais com mais experiência, o que difere dos resultados encontrados na literatura, possivelmente porque essa faixa etária costuma incluir profissionais que já consolidaram suas carreiras. A experiência acumulada e o tempo de trabalho podem influenciar positivamente os resultados da empresa

Além disso, pessoas nessa faixa etária costumam ter responsabilidades familiares, como cuidar de filhos. O teletrabalho, portanto, se torna uma opção atraente, não apenas pela flexibilidade, mas também pela possibilidade de equilibrar melhor a vida pessoal e profissional, eliminando o deslocamento (Tremblay, 2002).

Antes da pandemia, o trabalho remoto já existia, mas não era tão difundido. Com as medidas de isolamento social, o teletrabalho se tornou a solução para manter a continuidade dos serviços e da economia (FIA, 2022). Apesar dos desafios, como manter a produtividade e autogerenciamento, essa modalidade de trabalho trouxe vantagens, como maior flexibilidade e redução de tempo e custos de deslocamento (Bortolotto; Bertolo, 2023).

Cerca de 73% da amostra deste estudo, referiu estar em teletrabalho há mais de dois anos. Além disso, muitas empresas decidiram manter o teletrabalho ou adotar modelos híbridos, o que reflete uma transformação significativa no mundo do trabalho e sugere que o teletrabalho se tornou uma herança importante da pandemia de COVID-19 (Kamura, 2024).

Os resultados do estudo sobre aspectos da vida, como raça, renda e saúde mental apresentaram significância estatística, ou seja, é pouco provável que os resultados tenham

ocorrido ao acaso ou por flutuação aleatória (IBM, 2022). Eles sugerem hipóteses que facilitam a compreensão das relações entre cada uma dessas variáveis com o senso de coerência.

Ao analisar o valor dos níveis de SOC de cada um desses aspectos, percebe-se que os resultados convergiram para uma mesma direção. Isso mostra que a capacidade de mobilizar recursos pessoais para lidar com estressores que podem prejudicar a saúde, neste estudo, pouco varia de acordo com a raça ou com a renda ou com a saúde mental.

Entende-se, portanto, que a maioria das pessoas criou recursos para combater possíveis estressores a saúde. A desigualdade racial em saúde é influenciada por fatores socioeconômicos. Alguns estudos mostram que parte dessa desigualdade pode ser atribuída a diferenças em bens e poder, que muitas vezes se misturam com a classe social. Isso significa que, ao considerar a interação entre raça e classe, surgem vantagens ou desvantagens em saúde que não aparecem quando analisamos apenas grupos raciais isoladamente (Barreto, 2017; Faro; Pereira, 2011), (Santos, 2011).

Além disso, a renda mensal se mostra um fator determinante crucial na avaliação da própria saúde. Indivíduos com renda mais baixa tendem a avaliar sua saúde de maneira mais negativa. Estudos mostram que as chances de uma auto avaliação ruim são significativamente maiores entre indivíduos com menor renda e escolaridade, especialmente entre pessoas que se identificam como pardas e pretas (Tomasiello *et al.*, 2023; Santos, 2011).

CONCLUSÃO

O presente estudo trouxe à tona informações significativas sobre o nível de senso de coerência (SOC) entre teletrabalhadores, fundamentado no referencial teórico da salutogênese. A análise revelou que a maioria dos participantes apresentou um nível médio de SOC, o que indica uma capacidade razoável de lidar com estressores e desafios diários.

A análise estatística realizada para validar a pesquisa resultou em dados com significância estatística, sugerindo que há uma tendência que merece ser investigada mais a fundo em estudos futuros. No entanto, a ausência de parâmetros qualitativos que expliquem esses resultados deixa em aberto questões sobre as razões subjacentes a esse nível de SOC.

Entre as limitações do estudo, destaca-se o tamanho da amostra e a diversidade de cargos e profissões dos participantes, o que dificultou uma análise mais precisa do SOC em relação a diferentes profissões. Além disso, a impossibilidade de explicar os achados de forma mais detalhada indica a necessidade de uma abordagem qualitativa que possa oferecer percepções mais profundas e contextualizadas sobre SOC.

Para pesquisas futuras, é essencial aprofundar a investigação sobre o SOC. Embora tenha sido possível identificar que os participantes apresentaram um SOC médio, não foi possível compreender completamente os fatores que influenciam esse resultado. É importante explorar os recursos de resistência que esses indivíduos utilizam, bem como outros fatores que podem impactar positivamente sua saúde mental e bem-estar.

Por fim, espera-se que outros estudos sobre a temática possam esclarecer se variáveis adicionais contribuíram para os resultados observados ou se o preenchimento dos questionários foi leviano. Essa compreensão poderá enriquecer o campo da pesquisa sobre teletrabalho e senso de coerência, oferecendo direções práticas para apoiar melhor essa população, com como, servir de apoio para construção de programas de saúde e bem-estar e políticas institucionais.

REFERÊNCIAS

- AGARWAL, Sucheta; RAADANI, Velandi; RASHITI, Shqipe Gërguri; AGRAWAL, Vivek. Inclusivity of entrepreneurship education on entrepreneurial attitude among young community: evidence from India. **Journal of Enterprising Communities: People and Places in the Global Economy**. v. 14 n. 2, p. 299-319, 2020. Disponível em: <https://www.emerald.com/insight/content/doi/10.1108/JEC-03-2020-0024/full/html?skipTracking=true>. Acesso em 23 ago. 2023.
- AGUIAR, Sara Fabiana Bittencourt de; OLIVEIRA, Fátima Bayma de; HRYNIEWICZ, Lygia Gonçalves Costa; SANT'ANNA, Anderson de Souza. O teletrabalho e as mulheres: percepções da conciliação da vida profissional e familiar. **Cadernos EBAPE.BR**, v. 20, n. 6, p. 836–850, nov. 2022. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/cebape/a/7RgMPwZndxK7Qb6KNcQ5LCL/#>. Acesso em: 21 ago. 2024.
- BARBOSA FILHO, Fernando de Holanda; VELOSO, Fernando; PERUCHETTI, Perucchetti. **Trabalho remoto no Brasil**. Blog do Ibpe, 2023. Disponível em: <https://blogdoibpe.fgv.br/posts/trabalho-remoto-no-brasil>. Acesso em: 21 ago. 2024.
- BARRETO JUNIOR, Irineu Francisco; SILVA, Joseane Machado da. Teletrabalho e sociedade da informação: modalidades e jornada de trabalho. **Revista de Direitos e Garantias Fundamentais**, v. 16, n. 2, 2015. Disponível em: <https://sisbib.emnuvens.com.br/direitosegarantias/article/view/467>. Acesso em: 21 ago. 2024.
- BALSAN, Jorge. **Perfil do teletrabalhador**. Dissertação (Mestrado em Engenharia de Produção) - Universidade Federal de Santa Catarina, Florianópolis, 2001. Disponível em: https://bdtd.ibict.br/vufind/Record/UFSC_30d3101ca1f0bd5456534c14e0361112. Acesso em: 26 ago 2024.
- BARRETO, Maurício Lima. Desigualdades em Saúde: uma perspectiva global. **Ciência & Saúde Coletiva**, v. 22, n. 7, p. 2097–2108, jul. 2017. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/csc/a/XLS4hCMT6k5nMQy8BJzJhHx/>. Acesso em: 13 jan. 2025.
- BATISTA, Anderson Rodrigues; GIRARDI, Geraldo. Teletrabalho: estudo sobre a satisfação dos teletrabalhadores e seus gestores da área de vendas em uma empresa do setor de tecnologia da informação. **Sobratt**. São Paulo, 21 jan. 2020. Disponível em: <https://www.sobratt.org.br/21012020-teletrabalho-estudo-sobre-a-satisfacao-dos-teletrabalhadores-e-seus-gestores-da-area-de-vendas-em-uma-empresa-do-setor-de-tecnologia-da-informacao/#>. Acesso em: 23 ago. 2023.
- BECKEL, Julia; FISHER, Gewenith. G. Telework and Worker Health and Well-Being: A Review and Recommendations for Research and Practice. **International Journal of Environmental Research and Public Health**, Estados Unidos, v. 19, n. 7, p. 3879, 24 mar. 2022. Disponível em: <https://doi.org/10.3390/ijerph19073879>. Acesso em: 01 set. 2023.
- BONITA, Robert; BEAGLEHOLE, Ruth; KJELLSTRÖM, Tord. *Epidemiología básica*. 2. ed. Washington, D.C.: OPS, 2008. 105 p.

BOONEN, Eduardo Magno. As várias faces do teletrabalho. **E& G Economia e Gestão**, Belo Horizonte, v. 2, n. 4, p. 106-127, jul. 2003. Disponível em: <https://periodicos.pucminas.br/index.php/economiae gestao/article/view/104/97>. Acesso em: 15 ago. 2023.

BORTOLLOTTI, Roberta Farinazzo; BERTOLO, Rodrigo Freschi. **A expansão do teletrabalho em uma sociedade pós-pandemia**. Jus.com.br, 2023. Disponível em: <https://jus.com.br/artigos/104149/a-expansao-do-teletrabalho-em-uma-sociedade-pos-pandemia>. Acesso em: 23 ago. 2024.

BRASIL. Ministério da Saúde. Secretaria de Vigilância em Saúde. Secretaria de Atenção à Saúde. Política Nacional de Promoção da Saúde: PNPS: Anexo I da Portaria de Consolidação nº 2, de 28 de setembro de 2017, que consolida as normas sobre as políticas nacionais de saúde do SUS/ Ministério da Saúde, Secretaria de Vigilância em Saúde, Secretaria de Atenção à Saúde. **Ministério da Saúde**. 40 p. Brasília, 2018a. Disponível em: https://bvsmis.saude.gov.br/bvs/publicacoes/politica_nacional_promocao_saude.pdf. Acesso em: 17 ago 2024.

BRASIL. Ministério da Saúde. Secretaria de Atenção à Saúde. Secretaria de Vigilância em Saúde. Saúde do trabalhador e da trabalhadora [recurso eletrônico]. Cadernos de Atenção Básica, n. 41. **Ministério da Saúde**: Brasília 2018 b. Disponível em: http://189.28.128.100/dab/docs/portaldab/publicacoes/cadernoab_saude_do_trabalhador.pdf. Acesso em: 17 ago. 2024.

BRASIL. Lei nº 12551, 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. **Diário Oficial da União**: Brasília, DF. 16 dez. 2011. Disponível em: <https://legis.senado.leg.br/norma/584407>. Acesso em: 15 ago. 2023.

BRASIL. Lei nº 13979, de 6 de fevereiro de 2020. Dispõe sobre as medidas para enfrentamento da emergência de saúde pública de importância internacional decorrente do coronavírus responsável pelo surto de 2019. **Diário Oficial da União**: Brasília, DF. 7 fev. 2020. Disponível em: <https://legis.senado.leg.br/norma/31933184>. Acesso em: 15 ago. 2023.

BRASIL. Lei nº 14442, 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 nº 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. Secretaria-Geral. **Subchefia para Assuntos Jurídicos**: Brasília, DF. 13 jul. 2017. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/113467.htm. Acesso em: 23 ago. 2023.

BRASIL. Lei nº 14442, de 2 de setembro de 2022. Dispõe sobre o pagamento de auxílio-alimentação ao empregado e altera a Lei nº 6.321, de 14 de abril de 1976, e a Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. **Diário Oficial da União**: Brasília, DF. 2 set. 2022. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2022/lei/L14442.htm. Acesso em: 23 ago. 2023.

BRASIL. Ministério da Gestão e da Inovação em Serviços Públicos. **Habilidades por modalidades**. Portal do Servidor, 2023. Disponível em: <https://www.gov.br/servidor/pt-br/assuntos/programa-de-gestao/boas-praticas-de-gestao-2/habilidades-por-modalidades>. Acesso em: 21 ago. 2024.

BRASIL. Ministério da Saúde declara fim da Emergência em Saúde Pública de Importância Nacional pela Covid-19. **Ministério da Saúde**. 22 abr. 2022. Disponível em: <https://www.gov.br/saude/pt-br/assuntos/noticias/2022/abril/ministerio-da-saude-declara-fim-da-emergencia-em-saude-publica-de-importancia-nacional-pela-covid-19>. Acesso em: 15 ago. 2023.

BRASIL. Portaria nº 1.823, de 23 de agosto de 2012. Institui a Política Nacional de Saúde do Trabalhador e da Trabalhadora. **Ministério da Saúde**: Brasília, DF. 23 ago. 2012. Disponível em: <https://legis.senado.leg.br/norma/31933184>. Acesso em: 15 ago. 2023.

CARNEIRO, Catarina; SILVA, Helena.; SOUZA, Thácia.; PINTO, Ivone.; BORGES, Elizabeth. O impacto do teletrabalho na saúde mental dos professores universitários: Revisão integrativa de literatura. **Escola Superior de Enfermagem de Coimbra**. Disponível em: <https://comum.rcaap.pt/handle/10400.26/50657>. Acesso em: 01 out. 2024.

COENEN, Marja; KOK, Robert A. W. Workplace flexibility and new product development performance: The role of telework and flexible work schedules. **European Management Journal**, Holanda, v.32, n.4, p.564-576, ago., 2015. Disponível em: <https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/S026323731300159X?via%3Dihub>. Acesso em: 01 set. 2023.

CONEGLIAN, Tamara Natácia Mulari; DA SILVA, Guilherme Elias. Trabalho home-office: possíveis implicações à subjetividade do trabalhador. Ed. Científica. cap. 33. p. 263-270. Disponível em: <https://www.editoracientifica.com.br/artigos/trabalho-home-office-possiveis-implicacoes-a-subjetividade-do-trabalhador>. Acesso em: 23 ago. 2023.

CONFEDERAÇÃO NACIONAL DA INDÚSTRIA. Teletrabalho no Brasil e mundo : legislações comparadas : estudo de relações do trabalho. Confederação Nacional da Indústria. – Brasília – CNI, 2020. 58 p.

COSTA, Barbara Regina Lopes. Bola de Neve Virtual: O Uso das Redes Sociais Virtuais no Processo de Coleta de Dados de uma Pesquisa Científica. **Revista Interdisciplinar de Gestão Social**. [S. l.], v. 7, n. 1, 2018. Disponível em: <https://periodicos.ufba.br/index.php/rigs/article/view/24649>. Acesso em: 28 out. 2022

COSTA, Fabiana Alves da.. Mulher, trabalho e família: os impactos do trabalho na subjetividade da mulher e em suas relações familiares. **Pretextos - Revista da Graduação em Psicologia da PUC Minas**, v. 3, n. 6, p. 434 -452, 12 set. 2018. Disponível em: <https://periodicos.pucminas.br/index.php/pretextos/article/view/15986>. Acesso em: 21 ago. 2024.

COSTA, Isabel de Sá Affonso da. Teletrabalho: subjugação e construção de subjetividades. **Revista de Administração Pública**, Rio de Janeiro, v. 41, n. 1, p. 105–124, jan. 2007.

Disponível em:

<https://www.scielo.br/j/rap/a/6m3FZKkkjb5GVBzYtVczpVk/abstract/?lang=pt#>. Acesso em 23 ago. 2023.

ERIKSSON, Monica; LINDSTRÖM, Bengt. Validity of Antonovsky's sense of coherence scale: a systematic review. **Journal of Epidemiology & Community Health**, v. 59, n. 6, p. 460-466, 1 jun. 2005. Disponível em: <https://doi.org/10.1136/jech.2003.018085>. Acesso em: 29 jul. 2023.

FARIA, Rayra Alves de. **Teletrabalho e home office: vantagens e desvantagens decorrentes da (re)organização do trabalho imposta pela pandemia COVID-19. 2021.** TCC (Curso de Direito) - Faculdade de Ciências Humanas e Sociais, Universidade Estadual Paulista, São Paulo, 2021. Disponível em:

<https://repositorio.unesp.br/server/api/core/bitstreams/b3d7b3fa-b615-4181-8e18-c9f7a460e525/content>. Acesso em: 27 jul. 2025.

FARO, André; PEREIRA, Marcos Emanuel. E. Raça, racismo e saúde: a desigualdade social da distribuição do estresse. **Estudos de Psicologia**. Natal, v. 16, n. 3, p. 271–278, set. 2011. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/epsic/a/tNVbv6Bxm9qrXSZdf4SMWxt/#top>. Acesso em: 13 jan. 2025.

FEIJÓ, Janaina. Diferenças de gênero no mercado de trabalho: A desigualdade de gênero ainda persiste no mercado de trabalho, com mulheres ganhando menos que os homens e com baixa representação em cargos de gerência. **FGV**, 2023. Disponível em:

<https://portal.fgv.br/artigos/diferencas-genero-mercado-trabalho>. Acesso em: 21 ago. 2024.

FELICIANO, Guilherme Guimarães; PASQUALETO, Olivia de Quintana Figueiredo.. Teletrabalho, saúde e segurança do trabalho e regulamentação estatal: pandemia, aprendizados e perspectivas futuras. **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 3. Região**. Belo Horizonte, v. 66, n. 102, item 01, p. 107-127, jul./dez. 2020. Disponível em: <https://as1.trt3.jus.br/bd-trt3/handle/11103/70553>. Acesso em: 15 ago. 2023.

FERNANDES, Ingrid Elise Scaramucci. O impacto do teletrabalho na saúde do trabalhador = The impact of the telecommuting into the health of the worker. **Revista do Tribunal do Trabalho da 2ª Região**, São Paulo, v. 15, n. 29, p. 118-136, jan./jun. 2023. Acesso em: 23 set. 2024. Disponível em: <https://basis.trt2.jus.br/handle/123456789/15524>. Acesso em: 23 jul. 2024.

FREITAS, Silvia Rodrigues de. **Teletrabalho na administração pública federal: uma análise do potencial de implantação na diretoria de marcas do INPI.** Dissertação (Mestrado em Administração) - Escola Brasileira de Administração Pública e de Empresas, Fundação Getúlio Vargas - FGV, Rio de Janeiro, 2008. Disponível em:

<https://repositorio.fgv.br/items/0bc6c8ea-5b2d-44cd-b2dc-eb3b49731adc/full>. Acesso em: 23 ago. 2024.

FIGUEIREDO, Elizabeth; RIBEIRO, Célia; PEREIRA, Paulo; PASSOS, Clotildes. Teletrabalho: Contributos e Desafios para as Organizações. **Revista Psicologia: Organizações e Trabalho**, v. 21, n. 2, 2021. Disponível em: <https://doi.org/10.5935/rpot/2021.2.21642>. Acesso em: 15 ago. 2023.

FILARDI, Fernando.; CASTRO, Rachel Mercedes P de.; ZANINI, Marcos Tulio Fundão. Vantagens e desvantagens do teletrabalho na administração pública: análise das experiências do Serpro e da Receita Federal. **Cadernos EBAPE.BR**, v. 18, n. 1, p. 28-46, 2020. Disponível em: <https://periodicos.fgv.br/cadernosebape/article/view/74605>. Acesso em: 17 set. 2024.

FILIPE, Silvia. **Teletrabalho e o seu Impacto na vida dos Teletrabalhadores no Contexto de pandemia COVID-19. 2021**. Dissertação (Mestrado em Gestão de Empresas) - Instituto Superior de Gestão e Administração de Santarém. Pará, 2021. Disponível em: <https://comum.rcaap.pt/handle/10400.26/41155>. Acesso em: 12 ago. 2024.

FONSECA, Regina Lúcia de Almeida; PÉREZ-NEBRA, Amália Raquel. A epidemiologia do teletrabalhador: impactos do teletrabalho na saúde mental. **Cadernos de Psicologia Social do Trabalho**, v. 15, n. 2, p. 303, 1 dez. 2012. Disponível em: <https://www.revistas.usp.br/cpst/article/view/61625>. Acesso em: 01 set. 2023.

FORP-USP. **Capítulo 15: Estatística Prática para Docentes e Pós-Graduandos**. Brasil. 19. dez. 2000. Disponível em: https://www.forp.usp.br/restauradora/gmc/gmc_livro/gmc_livro_cap15.html. Acesso em: 21 ago.2024.

FUNDAÇÃO INSTITUTO DE ADMINISTRAÇÃO (FIA). **Possibilidades de trabalho remoto**. FIA Blog, 2022. Disponível em: <https://fia.com.br/blog/possibilidades-de-trabalho-remoto/>. Acesso em: 21 ago. 2024.

FURUYA, Yuko; NAKAZAWA, Shoko; FUKAI, Kota; TATEMICH, Masaiuki. Health impacts with telework on workers: A scoping review before the COVID-19 pandemic. **Frontiers in Public Health**, Japão, v. 10, 31 out. 2022. Disponível em: <https://doi.org/10.3389/fpubh.2022.981270>. Acesso em: 01 set. 2023.

GASPAR, Marcos Antônio; BELLINI, Carlo Gabriel Porto; DONAIRE, Denis; .SANTOS, Silvio Aaprecido dos; MELLO, Alvaro Augusto Araújo. Teletrabalho no desenvolvimento de sistemas: um estudo sobre o perfil dos teletrabalhadores do conhecimento. **Rev. Ciênc. Admin.**, Fortaleza, v. 17, n. 3, p. 1029-1052, set./dez. 2011. Disponível em: <https://ojs.unifor.br/rca/article/view/3301>. Acesso em 23 ago. 2023.

GERHARDT, Tatiana Engel; SILVEIRA, Denise Tolfo; NEIS, Ináco Antônio; ABREU, Sabrina Pereira de; RODRIGUES, Rosane Schuwarz.T. **Métodos de pesquisa**. Porto Alegre: Editora da UFRGS, 2009.120 p.

GWA. Costs and benefits. Global Workplace Analytics. 8 out. 2021. Disponível em: <https://globalworkplaceanalytics.com/resources/costs-benefits#top>. Acesso em 23 ago. 2023.

GIRONDOLI, Yassana Marvila. **Salutogênese Você sabe o que é?** Coordenadoria de Atenção à Saúde do Servidor – IFES. Espírito Santo, fev. 2021. Disponível em: <https://prodi.ifes.edu.br/images/stories/SALUTOG%C3%80NESE.pdf>. Acesso em: 22 ago. 2024.

HARTMANN, Cassio; LOPES, Gabriel Cesar Dias; VIEIRA, Fábio da Silva Ferreira; SAMUEL, Bensson V. História da promoção da saúde e a "Carta de Ottawa descrita na íntegra". **Cognitions**, v. 3 n. 2, 23 jul. 2020. Disponível em: <https://doi.org/10.38087/2595.8801.45>. Acesso em: 29 jul. 2023.

HAUGAN, Gorill.; ERIKSSON, Monica. **Health Promotion in Health Care – Vital Theories and Research**. Suíça: Springer International Publishing AG Switzerland, 383 p., 2017. Disponível em: <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/36315659/>. Acesso em: 23 abr. 2024.

IBM. **Linear Regression**. Disponível em: <https://www.ibm.com/br-pt/topics/linear-regression>. Acesso em: 24 ago. 2024.

IBM. SPSS Statistics 29.0.0: **Two Related Samples Tests**. 2022. Disponível em: <https://www.ibm.com/docs/pt-br/spss-statistics/29.0.0?topic=tests-two-related-samples>. Acesso em: 31 ago. 2024.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA (IBGE). Pesquisa inédita do IBGE mostra que 7,4 milhões de pessoas exerciam teletrabalho em 2022. **Agência de Notícias IBGE**, 2023. Disponível em: <https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/agencia-noticias/2012-agencia-de-noticias/noticias/38159-pesquisa-inedita-do-ibge-mostra-que-7-4-milhoes-de-pessoas-exerciam-teletrabalho-em-2022>. Acesso em: 21 ago. 2024.

INSTITUTO DE PESQUISA ECONÔMICA APLICADA (IPEA). 20,5 milhões de trabalhadores estão em ocupações com potencial de trabalho remoto no Brasil. **Portal IPEA**, 2023. Disponível em: <https://www.ipea.gov.br/portal/categorias/45-todas-as-noticias/noticias/13534-20-5-milhoes-de-trabalhadores-estao-em-ocupacoes-com-potencial-de-trabalho-remoto-no-brasil>. Acesso em: 21 ago. 2024.

INTERNATIONAL LABOUR OFFICE. COVID-19: Guidance for labour statistics data collection. Defining and measuring remote work, telework, work at home and home-based work. **ILO technical note**. 5 jun. 2020. Disponível em: <https://www.ilo.org/media/399011/download>. Acesso em: 12 ago. 2025.

INTERNATIONAL LABOUR OFFICE. Issues Paper for the Global Dialogue Forum on the Challenges and Opportunities of Teleworking for Workers and Employers in the ICTS and Financial Services Sectors. **ILO, Sectoral Policies Department**. Genebra, out. 2016. Disponível em: <https://www.ilo.org/publications/challenges-and-opportunities-teleworking-workers-and-employers-icts-and>. Acesso em: 23 ago. 2024.

KAMURA, Oliver. Mudanças pós-pandemia afetaram retenção de funcionários. **EY**, [10 jul. 2024]. Disponível em: https://www.ey.com/pt_br/workforce/mudancas-pos-pandemia-afetaram-retencao-de-funcionarios. Acesso em: 30 ago. 2024.

KIND, Beatriz Marques da Silva; FARIA, Magda Guimarães de Araújo; SILVA, Delson; SANCHES, Fernando Augusto Dias e et al. Implicações do teletrabalho para o trabalhador no período pandêmico de Covid-19. **Arquivos de Ciências da Saúde da UNIPAR**, v. 27, n. 8, p. 4711–4728, 18 ago. 2023. Disponível em: <https://ojs.revistasunipar.com.br/index.php/saude/article/view/9170>. Acesso em: 23 ago. 2023.

LIMA, Everton. Mulheres no mercado de trabalho: avanços e desafios. **Fiocruz**, 2022. Disponível em: <https://portal.fiocruz.br/noticia/mulheres-no-mercado-de-trabalho-avancos-e-desafios>. Acesso em: 21 ago. 2024.

LIMA, Hugo Ferreira de. **O teletrabalho e a pandemia do Covid-19**. Trabalho de Conclusão de Curso (Bacharel em Direito). Universidade Católica de Goiás (PUCGOIÁS). Goiânia, 2020. Disponível em: <https://repositorio.pucgoias.edu.br/jspui/bitstream/123456789/1346/2/O%20TELETRABALHO%20E%20A%20PANDEMIA%20DO%20COVID-19.pdf>. Acesso em: 2 set. 2024.

MALTA, Debora Carvalho; MORAIS NETO, Otaliba Libanio; SILVA, Marta Maria Alves da; ROCHA, Dais et al. Política Nacional de Promoção da Saúde (PNPS): capítulos de uma caminhada ainda em construção. **Ciência & Saúde Coletiva**, v. 21, n. 6, p. 1683-1694, jun. 2016. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/1413-81232015216.07572016>. Acesso em: 29 jul. 2023.

MARÇAL, Claudia Consentino Bruck; HEIDEMANN, Ivonete Teresinha Schülter Buss; FERNANDES, Gisele Crisyntina Manfrini; RUMOR, Pamela Camila Fernandes et al. A salutogênese na pesquisa em saúde: uma revisão integrativa.. **Revista Enfermagem UERJ**, v. 26, p. e37954, 30 dez. 2018. Disponível em: <https://doi.org/10.12957/reuerj.2018.37954>. Acesso em: 29 jul. 2023.

MARCONI, Marina de Andrade.; LAKATOS, Eva Maria. **Fundamentos de metodologia científica**. São Paulo: Editora Atlas S.A., 2003. 310 p. 5. ed.

MAZZA, Solange de Cássia Maranhão. **Senso de coerência e locus de controle e sua relação com a qualidade de vida de trabalhadores qualificados**. 2015. Tese (Doutorado em Psicologia Clínica) - Pontifícia Universidade Católica de São Paulo. São Paulo, 2015. Disponível em: <https://ariel.pucsp.br/jspui/handle/handle/15409>. Acesso em: 23 abr. 2024.

MEDEIROS, Danyela Martins. O teletrabalho durante a pandemia da covid-19: indicadores da intensificação do trabalho docente. **Revista Educação e Políticas em Debate**, v. 10, n. 3, p. 1158–1171, 2021. Disponível em: <https://seer.ufu.br/index.php/revistaeducaopoliticas/article/view/62304>. Acesso em: 01 out. 2024.

MENDES, Karina Dal Sasso; SILVEIRA, Renata Cristina de Campos Pereira; GALVÃO, Cristina Maria. Revisão integrativa: método de pesquisa para a incorporação de evidências na saúde e na enfermagem. **Texto & contexto enferm.**, v. 17, n. 4, p. 758–764, 2008. Disponível em: <https://pesquisa.bvsalud.org/portal/resource/pt/lil-507765>. Acesso em: 17 ago. 2024.

MITTELMARK, Maurice B; BAUER, Jorge F; ERICSON, Monica; SAGY, Shifra *et al.* **The Meanings of Salutogenesis. In: The Handbook of Salutogenesis.** Suíça: Springer International Publishing AG Switzerland, 467 p., 2017. Disponível em: <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/28590655/>. Acesso em: 12 ago. 2024.

NOGUEIRA, Arnaldo Mazzei.; PATINI, Aline Campos. Trabalho remoto e desafios dos gestores. **INMR - Innovation & Management Review**, São Paulo, v. 9, n. 4, p. 121-152, 2012. Disponível em: <https://www.revistas.usp.br/rai/article/view/79292>. Acesso em: 01 set. 2023.

NOHARA, Jouliana Jordan; ACEVEDO, Claudia Rosa; RIBEIRO, Alice Flora; SILVA, Marcelo Muniz. O teletrabalho na percepção dos teletrabalhadores. **INMR - Innovation & Management Review**, [S. l.], v.7, n. 2, p. 150-170, 2010. Disponível em: <https://www.revistas.usp.br/rai/article/view/79174>. Acesso em: 23 ago. 2023.

OLIVEIRA, Thiago Mattos de. **O teletrabalho como nova relação laboral e sua compatibilidade com os princípios e normas juslaboralistas.** 2010. TCC (Curso de Direito) - Faculdade de Direito, Universidade Paranaense. Paraná, 2010. Disponível em: <https://www.sobratt.org.br/site2015/wp-content/uploads/2019/05/TCC-Thiago-Mattos-de-Oliveira-1.pdf>. Acesso em: 17 ago. 2024.

OPAS/OMS. OMS afirma que COVID-19 é agora caracterizada como pandemia. **Organização Pan-Americana da Saúde.** 11 mar. 2020. Disponível em: <https://www.paho.org/pt/news/11-3-2020-who-characterizes-covid-19-pandemic>. Acesso em: 15 ago. 2023.

OPAS/OMS. OMS declara fim da Emergência de Saúde Pública de Importância Internacional referente à COVID-19. **Organização Pan-Americana da Saúde.** 5 mai. 2023. Disponível em: <https://www.paho.org/pt/noticias/5-5-2023-oms-declara-fim-da-emergencia-saude-publica-importancia-internacional-referente>. Acesso em: 15 ago. 2023.

ORGANIZAÇÃO MUNDIAL DA SAÚDE (OMS). **Carta de Ottawa:** Primeira Conferência Internacional sobre Promoção da Saúde. Ottawa, 1986. Disponível em: <https://www.who.int/publications/i/item/ottawa-charter-for-health-promotion>. Acesso em: 12 ago de 2024.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Teletrabalho durante e após a pandemia da COVID-19 - Guia prático.** Genebra, jul 2020. Disponível em: <https://www.ilo.org/pt-pt/publications/teletrabalho-durante-e-apos-pandemia-da-covid-19>. Acesso em: 23 ago.2024.

ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO. **Desafíos y oportunidades del teletrabajo en América Latina y el Caribe** - Nota técnica. Caribe, jul 2021. Disponível em: https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/%40americas/%40ro-lima/documents/publication/wcms_811301.pdf. Acesso em: 12 ago. 2024.

PACINI, Stefano; TOBLER, Rodolfo; BITTENCOURT, Viviane Seda. Tendências do home office no Brasil. **FGV**, 2023. Disponível em: <https://portal.fgv.br/artigos/tendencias-home-office-brasil>. Acesso em: 15 ago. 2023.

PÉREZ, Manuela Pérez; SANCHEZ, Angel Martinez.; CARNICER, M.P.Luiz. Benefits and barriers of telework: perception differences of human resources managers according to company's operations strategy. **Technovation**, Espanha, v.22, n.2, p. 775-783, dec., 2002. Disponível em: <https://www.researchgate.net/publication/222667890>. Acesso em: 12 jul.2024.

PINHATTI, Bruna de Siqueira. **O surgimento do trabalho remoto e a prestação de serviços para empresas do exterior: uma análise da questão tributária internacional**. 2017.TCC (Curso de Direito Internacional Público e Privado) – Programa de Pós-Graduação de Direito, Universidade Federal do Rio Grande do Sul. Porto Alegre, 2017. Disponível em: <https://lume.ufrgs.br/handle/10183/178733>. Acesso em: 23 set. 2025.

REIS, Marcelo Menezes. **Introdução ao R**. Disponível em: <https://www.inf.ufsc.br/~marcelo.menezes.reis/intro.html>. Acesso em: 31 ago. 2024.

RIBEIRO, Beatriz Maris dos Santos Santiago; ROBAZZI, Maria Lucia do Carmo Cruz; DALRI, Rita de Cassia de Marchi Barcellos. Saúde mental e teletrabalhadores: revisão integrativa. **Revista Saúde e Meio Ambiente**, São Paulo, v.2, n.02, 09 nov. 2021. Disponível em: <https://periodicos.ufms.br/index.php/sameamb/article/view/12890>. Acesso em: 01 set. 2023.

ROCHA, Chris Telles Martins da; AMADOR, Fernanda Speiner. O teletrabalho: conceituação e questões para análise. **Cadernos EBAPE.BR**, v. 16, n. 1, p. 152–162, jan. 2018. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/cebape/a/xdbDYsyFztnLT5CVwpxGm3g/abstract/?lang=pt#>. Acesso em: 21 ago. 2024.

RODRIGUES, Ana Cristina Barcellos. **Teletrabalho: a tecnologia transformando as relações de trabalho**. 2011. Dissertação (Mestrado em Direito do Trabalho e da Seguridade Social) - Faculdade de Direito, Universidade de São Paulo, São Paulo, 2011. Disponível em: <http://www.teses.usp.br/teses/disponiveis/2/2138/tde-14062012-112439/publico/TELETRABALHO>. Acesso em: 23 ago. 2024.

SAMPIERI, Roberto Hernández.; COLLADO, Carlos Fernández; LUCIO, Maria Del Pilar Baptista Lucio **Metodologia de pesquisa**. Porto Alegre: Editora Penso, 2013. 624 p. 5.ed.

SANTOS, Giseli Maria. **Teletrabalho e a mulher: o papel social do cuidado e igualdade na relação de gênero no Brasil**. 2016. Trabalho de Conclusão de Curso (Especialização em Direitos Humanos e Cidadania) – Faculdade de Direito e Relações Internacionais, Universidade Federal da Grande Dourados, Dourados, MS, 2016. Disponível em: <https://repositorio.ufgd.edu.br/jspui/bitstream/prefix/1874/1/GiseliMariaSantos.pdf>. Acesso em: 23 ago 2024.

SANTOS, José Alcides Figueiredo. Desigualdade racial de saúde e contexto de classe no Brasil. **Rev. Dados**, v. 54, n. 1, p. 05–40, 2011. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/dados/a/wBqxcqyDPbfynmScfhHdNqH/>. Acesso em: 13 jan. 2025.

SANTOS, Viviane Mishima; RENIER, Fabrício; STICCA, Marina. Teletrabalho e impactos na saúde e bem-estar do teletrabalhador: revisão sistemática. **Psicologia, Saúde & Doença**, v. 21, n. 03, p. 865-877, dez. 2020. Disponível em: <https://doi.org/10.15309/20psd210327>. Acesso em: 23 ago. 2023.

SECURATO, Cláudia Orsi Abdul ahad. **Promoção da igualdade entre homens e mulheres diante do teletrabalho**. 2023. Dissertação (Mestrado Profissional em Direito dos Negócios) – Fundação Getúlio Vargas, São Paulo, 2023. Disponível em: <https://repositorio.fgv.br/server/api/core/bitstreams/acd52478-21ed-47d9-b91c-07bd87f5dbf9/content>. Acesso em: 12 out. 2024.

SEQUEIRA, Carlos; CARVALHO, José Carlos; SÁ, Luis; SEABRA, Paulo *et al.* **Promoção da saúde e bem-estar em teletrabalho**. IX Congresso Internacional ASPESM: Saúde mental para todos. Porto: ASPESM. 2021. Disponível em: <https://issuu.com/spesm/docs/final>. Acesso em: 23 out. 2024.

SHIPMAN, Kristine; BURRELL, Darrel Norman; HUFF, Alisson. An organizational analysis of how managers must understand the mental health impact of teleworking during COVID-19 on employees. **International Journal of Organizational Analysis**, Estados Unidos, v.31, n.4, p. 1081-110406 set. 2021. Disponível em: <https://www.emerald.com/insight/publication/issn/1934-8835>. Acesso em: 01 set. 2023.

SOCIEDADE BRASILEIRA DE TELETRABALHO. **Orientação para implantação e prática do teletrabalho e home office. O trabalho do futuro chegou para ficar**. SOBRATT. Nov. 2020. Disponível em: <https://www.sobratt.org.br/site2015/wp-content/uploads/2020/12/Cartilha-Teletrabalho.pdf>. Acesso em: 23 jun 2024.

TAVARES, ainda Isabel. Telework and health effects review. **International Journal of Healthcare**, Portugal, v.3, n. 2, p. 30, 11 jul. 2017. Disponível em: <https://doi.org/10.5430/ijh.v3n2p30>. Acesso em: 01 set. 2023.

TEIXEIRA, Romuo de Barros; BARBOSA, Ricardo Rodrigues. A gestão do conhecimento no contexto do teletrabalho em função do isolamento social. **Múltiplos Olhares em Ciência da Informação**, Belo Horizonte, n. Especial, 2021. 4 dez. 2021. Disponível em: <https://doi.org/10.35699/2237-6658.2021.37267>. Acesso em: 15 ago. 2023.

TOMASIELLO, Diego Bogado; BAZZO, João; PARGA, João; SERVO, Luciana MENDES; PEREIRA, Rafael H. M. Desigualdades raciais e de renda no acesso à saúde nas cidades brasileiras. **Texto para Discussão Ipea, 2832**. 2023. Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada (Ipea). Disponível em: <https://repositorio.ipea.gov.br/handle/11058/11454>. Acesso em: 13 jan. 2025.

TREMBLAY, Diane-Gabrielle. Organização e satisfação no contexto do teletrabalho. **Revista de Administração de Empresas**, v. 42, n. 3, p. 54–65, jul. 2002. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/rae/a/KrrGr7Kdrbfcg5SgcdCfKbB/?lang=pt>. Acesso em: 21 ago. 2024.

TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO. Secretaria de Comunicação Social do Tribunal Superior do Trabalho. **Teletrabalho o trabalho de onde você estiver**. Material Educativo - 1ª edição. Dezembro, 2020. Disponível em: <https://tst.jus.br/-/tst-lan%C3%A7a-publica%C3%A7%C3%A3o-educativa-sobre-teletrabalho>. Acesso em: 12 jul. 2025.

VARGAS, B.M.; MAFRA, V.C.O.C. A modalidade de teletrabalho: Os impactos causados ao teletrabalhador em virtude da lei 13467/17. **Revista Ft**. Rio de Janeiro, ed. 123, jun. 2023. Disponível em: <https://revistaft.com.br/a-modalidade-de-teletrabalho-os-impactos-causados-ao-teletrabalhador-em-virtude-da-lei-13467-17/>. Acesso em: 23 ago. 2023.

VENTURELLI, R.M. Docência, teletrabalho e Covid-19: reinvenção, pressão e exaustão do professorado em tempos de quarentena. **Pegada - A Revista da Geografia do Trabalho**, v. 21, n. 3, p. 275–306, 2021. Disponível em: <https://revista.fct.unesp.br/index.php/pegada/article/view/7815>. Acesso em: 01 out. 2024.

ZANRILOLAMI-RAIMUNDO, Julia.; ECHEIMBERG, Jorge de Oliveira; O.; LEONE, Claudio. Tópicos de metodologia de pesquisa: Estudos de corte transversal. **J. Hum. Growth Dev.**, São Paulo, v. 28, n. 3, p. 356-360, 2018. Disponível em: http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0104-12822018000300017&lng=pt&nrm=iso. Acesso em: 23 set. 2023.

WORLD HEALTH ORGANIZATION. **Healthy and safe telework**: World Health Organization and the International Labour Organization: technical brief. Geneva. 2021. v. 13, 32 p. Disponível em: <https://www.who.int/publications/i/item/9789240040977>. Acesso em: 23 maio 2024.

APÊNDICE A – Termo de Consentimento Livre e Esclarecido

Você está sendo convidado (a) a participar, como voluntário (a), da pesquisa intitulada **Promoção da saúde e senso de coerência de profissionais em teletrabalho**, conduzida por Beatriz Marques da Silva Kind. Este estudo tem por objetivo **identificar o nível senso de coerência de teletrabalhadores, sob o referencial teórico da salutogênese e compará-lo aos níveis de teletrabalhadores de diferentes áreas de atuação**. Você foi selecionado (a) por se encaixar nos seguintes critérios: ser maior de 18 anos; realizar atividades laborais integrais ou parcialmente a distância e por estar vinculado a função laboral há pelo menos 3 meses. Sua participação não é obrigatória. A qualquer momento, você poderá desistir de participar e retirar seu consentimento. Sua recusa, desistência ou retirada de consentimento não acarretará prejuízo. Sua participação não é remunerada nem implicará em gastos para os participantes. Sua participação nesta pesquisa consistirá em responder ao questionário que será enviado aos participantes através de um formulário online. Os dados obtidos por meio desta pesquisa serão confidenciais e não serão divulgados em nível individual, visando assegurar o sigilo de sua participação. O pesquisador responsável se comprometeu a tornar públicos nos meios acadêmicos e científicos os resultados obtidos de forma consolidada sem qualquer identificação de indivíduos ou instituições participantes. Caso você concorde em participar desta pesquisa, assine ao final deste documento, que possui duas vias, sendo uma delas sua, e a outra, do pesquisador responsável pela pesquisa.

Contatos do pesquisador responsável:

Beatriz Marques da Silva Kind - bia_kind@hotmail.com - (21) 996931955

Magda Guimarães de Araujo Faria - magda.faria@uerj.br / (21) 98881-0216

Caso você tenha dificuldade em entrar em contato com o pesquisador responsável, comunique o fato à Comissão de Ética em Pesquisa da UERJ: Rua São Francisco Xavier, 524, sala 3018, bloco E, 3º andar, - Maracanã - Rio de Janeiro, RJ, e-mail: etica@uerj.br - Telefone: (021) 2334-2180.

() Declaro que entendi os objetivos, riscos e benefícios da participação na pesquisa, e concordo em participar.

() Declaro que entendi os objetivos, riscos e benefícios da participação na pesquisa, e NÃO concordo em participar.

Rio de Janeiro, ____ de _____ de _____.

Assinatura do (a) pesquisador (a)

APÊNDICE B – Cronograma

ATIVIDADES	Jan 2023	Fev 2023	Mar 2023	Abr 2023	Mai 2023	Jun 2023	Jul 2023	Ago 2023	Set 2023	Out 2023	Nov 2023	Dez 2023	
Escolha do tema													
Desenvolvimento do problema													
Definição da justificativa													
Definição das hipóteses													
Definição dos objetos													
Planejamento do projeto													
Elaboração do referencial teórico													
Elaboração da metodologia													
Envio aos pareceristas													
Respostas dos pareceristas													
Elaboração do questionário													
Avaliação do comitê de ética													
ATIVIDADES	Jan 2024	Fev 2024	Mar 2024	Abr 2024	Mai 2024	Jun 2024	Jul 2024	Ago 2024	Set 2024	Out 2024	Nov 2024	Dez 2024	Jan 2025
Aplicação do questionário													
Análise dos dados coletados													
Discussão dos dados coletados													
Qualificação da dissertação													
Alterações sugeridas pela banca													
Finalização do projeto													
Apresentação da dissertação													

APÊNDICE C – Questionário sociodemográfico e profissional

1. Qual a sua idade? _____ anos.
2. Qual o seu sexo? () Masculino () Feminino
3. Qual a sua raça?
 - () Branco(a)
 - () Preto(a)
 - () Pardo(a)
 - () Indígena
4. Qual a sua Identidade de gênero?
 - () Homem cisgênero
 - () Mulher cisgênero
 - () Homem trans
 - () Mulher trans
 - () Não binário
5. Qual é sua renda pessoal mensal? (Considere o salário mínimo de R\$1.412,00)
 - () ½ salário mínimo
 - () Até 1 salários mínimo (R\$1.412,00)
 - () De 1 a 2 salários mínimos (R\$1.412,00 - R\$2.824,00)
 - () De 2 a 3 salários mínimos (R\$2.824,00 - R\$4.236,00)
 - () De 3 a 4 salários mínimos (R\$4.236,00 - R\$5.648,00)
 - () De 4 a 5 salários mínimos (R\$5.648,00 - R\$7.060,00)
 - () Acima de 5 salários mínimos
6. Qual o seu cargo atual? _____
7. Quantas pessoas moram na mesma casa que você (Incluindo você)? _____ pessoas
8. Você possui algum lugar reservado para trabalhar? () Sim () Não
8. Quantos dias você se encontra trabalhando na modalidade teletrabalho? _____ dias.
9. Há quanto tempo você está no teletrabalho? _____ meses.
10. Você fuma?
 - () Sim. Fumante diário - Consome, no mínimo, 1 cigarro por dia
 - () Sim. Fumante ocasional - Faz uso de cigarro, mas não todo dia
 - () Sim. Ex-fumante
 - () Não fumante

11. Você faz uso de bebidas alcoólicas?

- () Sim. Muito frequentemente - Bebe todos os dias
 () Sim. Frequentemente - Bebe de 1 a 4 vezes por semana
 () Sim. Ocasionalmente - Bebe de 1 a 3 vezes por mês
 () Sim. Raramente - Bebe menos de 1 vez por mês
 () Não bebe

12. A seguir assinale a opção, de acordo com a sua percepção, que melhor avalia aspectos de sua vida:

Alimentação				
() Muito ruim	() Ruim	() Regular	() Boa	() Muito Boa
Sono e repouso				
() Muito ruim	() Ruim	() Regular	() Boa	() Muito Boa
Saúde mental				
() Muito ruim	() Ruim	() Regular	() Boa	() Muito Boa
Convívio familiar				
() Muito ruim	() Ruim	() Regular	() Boa	() Muito Boa
Rede social de apoio				
() Muito ruim	() Ruim	() Regular	() Boa	() Muito Boa
Lazer				
() Muito ruim	() Ruim	() Regular	() Boa	() Muito Boa
Atividade física				
() Muito ruim	() Ruim	() Regular	() Boa	() Muito Boa

Com muita frequência

Raramente ou nunca

20. Quando você faz algo que lhe dá uma sensação boa, você sente que:

1

2 3 4 5 6

7

Com certeza você continuará
sentindo-se bemCom certeza algo acontecerá para
estragar essa sensação

21. Com que frequência acontece de você ter sentimentos que você preferiria não sentir?

1

2 3 4 5 6

7

Com muita frequência

Raramente ou nunca

22. Você acha que sua vida pessoal no futuro será:

1

2 3 4 5 6

7

Totalmente sem significado e finalidade

Cheia de significado e finalidade

23. Você acha que sempre existirão pessoas com quem você poderá contar no futuro?

1

2 3 4 5 6

7

Você está certo de que essas pessoas
existirãoVocê duvida que essas pessoas
existirão

24. Com que frequência você tem a sensação de que não sabe exatamente o que está para acontecer?

1

2 3 4 5 6

7

Com muita frequência

Raramente ou nunca

25. Muitas pessoas - mesmo aquelas muito fortes - algumas vezes se sentem como fracassadas em certas situações. Com que frequência você já se sentiu dessa maneira?

1 2 3 4 5 6 7

Nunca

Com muita frequência

26. Quando alguma coisa acontece a você, em geral você acha que:

1 2 3 4 5 6 7

Você deu muita ou pouca importância para o
que aconteceu

Você viu as coisas na
medida certa

27. Quando você pensa nas dificuldades que provavelmente terá que enfrentar em aspectos importantes de sua vida, você tem a sensação de que:

1 2 3 4 5 6 7

Sempre terá sucesso em superar as
dificuldades

Não terá sucesso em superar as
dificuldades

28. Com que frequência você tem a sensação de que há pouco significado nas coisas que faz na sua vida diária?

1 2 3 4 5 6 7

Com muita frequência

Raramente ou nunca

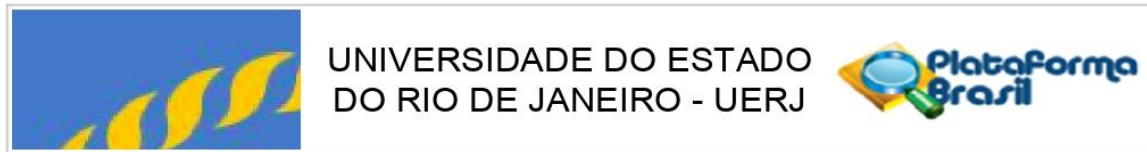
29. Com que frequência você tem a sensação de que você não consegue manter seu autocontrole?

1 2 3 4 5 6 7

Com muita frequência

Raramente ou nunca

ANEXO B – Parecer do Comitê de Ética em Pesquisa



PARECER CONSUBSTANCIADO DO CEP

DADOS DO PROJETO DE PESQUISA

Título da Pesquisa: Produção de diagnósticos e tecnologias em saúde do trabalhador: Contribuições da Teoria Salutogênica

Pesquisador: Magda Guimarães de Araujo Faria

Área Temática:

Versão: 1

CAAE: 78515124.7.0000.5282

Instituição Proponente: Faculdade de Enfermagem da UERJ

Patrocinador Principal: Financiamento Próprio

DADOS DO PARECER

Número do Parecer: 6.741.191

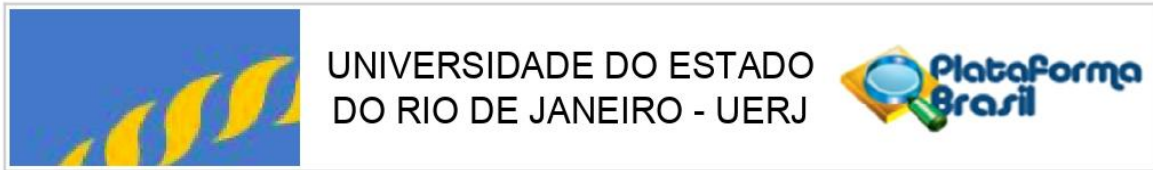
Apresentação do Projeto:

Trata-se de projeto de pesquisa da Profa. Dra. Magda Guimarães de Araujo Faria, contemplando equipe de pesquisadores com sub-projetos, tendo a teoria salutogênica como tema. "A perspectiva teórica da salutogênese é um grande marco na maneira que conduzimos ações de saúde porque boa parte das práticas e investigações da saúde são norteadas pelo paradigma da patogênese que visa, sobretudo, a origem de determinadas enfermidades/agravos

juntamente com suas formas de prevenção e práticas assistenciais e educativas. Cabe ao paradigma salutogênico a busca pelas explicações sobre a origem da saúde em seu contexto ampliado, englobando desde aspectos físicos até mesmo às questões de cunho social e espiritual, buscando o equilíbrio orgânico e anímico. Assim, o objetivo principal incentivar a construção de diagnósticos e tecnologias em saúde voltadas para o

fortalecimento do paradigma salutogênico. Dentre os objetivos específicos, citam-se: Analisar por meio de revisão de escopo a relação do paradigma salutogênico e sua influência no contexto da saúde coletiva e em especial da saúde dos trabalhadores; Realizar diagnósticos de saúde com base no estilo e qualidade de vida, bem como na avaliação do senso de coerência e nos indicadores de saúde dispostos nos sistemas de informação; Desenvolver ferramentas e tecnologias que possam articular a perspectiva teórica salutogênica com a vigilância da saúde da população geral e a de trabalhadores e, Identificar a percepção dos participantes acerca do

Endereço: Rua São Francisco Xavier 524, BL E 3ºand. SI 3018
Bairro: Maracanã **CEP:** 20.559-900
UF: RJ **Município:** RIO DE JANEIRO
Telefone: (21)2334-2180 **Fax:** (21)2334-2180 **E-mail:** coep@sr2.uerj.br



Continuação do Parecer: 6.741.191

conceito e operacionalização da promoção da saúde. Para tanto serão utilizados um conjunto de métodos, tais quais: revisões de escopo, pesquisas quantitativas, qualitativas e pesquisas de intervenção aplicada de desenvolvimento tecnológico. Com a realização desta pesquisa, pretende-se atingir resultados práticos, por meio da construção de escalas e diagnósticos que identifiquem a situação de saúde de diversos coletivos de trabalhadores, bem como a criação de produtos disponibilizados em escala nacional voltados para a educação em saúde ou educação permanente com o foco na promoção da saúde. Estas ações visam a diminuição

de adoecimentos e agravos e o incremento na qualidade de vida no trabalho e a promoção de ações salutogênicas, implementando desta forma, um novo paradigma de saúde laboral."

Objetivo da Pesquisa:

Segundo a pesquisadora, o objetivo principal é: "incentivar a construção de diagnósticos e tecnologias em saúde voltadas para o fortalecimento do paradigma salutogênico."

Avaliação dos Riscos e Benefícios:

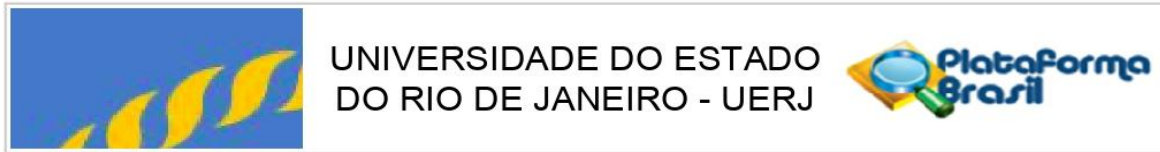
Em relação aos riscos, a pesquisadora informa: "Toda pesquisa que envolve seres humanos apresenta riscos em potencial. Na presente investigação não haverá intervenções que possam de alguma forma causar prejuízos físicos, entretanto, é possível identificar dois riscos envolvidos na coleta de dados: 1. Risco de constrangimento ao responder o instrumento de coleta de dados ; Para diminuir tal risco, o participante poderá optar entre cancelar sua participação na pesquisa ou simplesmente não responder as questões que geram algum tipo de constrangimento. Ressalta-se que não haverá prejuízo financeiro, moral, emocional, físico ou institucional caso o participante opte por alguma opção supracitada; 2. Risco relacionado ao armazenamento de dados ; Para minimizar este risco, os dados coletados por instrumento virtual serão armazenados em drive externo que ficará sob posse da pesquisadora principal, por no mínimo 5 anos. Além disso, possíveis características de identificação dos participantes serão codificadas."

Quanto aos benefícios, alerta que: "O avanço do conhecimento sobre promoção da saúde caminha a passos lentos e esta pesquisa poderá catalisar discussões nacionais e internacionais, além de possivelmente comprovar a relação entre aspectos salutogênicos e a determinação social da saúde."

Comentários e Considerações sobre a Pesquisa:

A pesquisa tem recorte claro, adota metodologia compatível com seus objetivos e é replicável.

Endereço: Rua São Francisco Xavier 524, BL E 3ºand. SI 3018
Bairro: Maracanã **CEP:** 20.559-900
UF: RJ **Município:** RIO DE JANEIRO
Telefone: (21)2334-2180 **Fax:** (21)2334-2180 **E-mail:** coep@sr2.uerj.br



Continuação do Parecer: 6.741.191

Considerações sobre os Termos de apresentação obrigatória:

A folha de rosto está assinada pelo diretor da Faculdade de Enfermagem da UERJ. Cronograma, orçamento e instrumentos para coleta de dados são apresentados e se mostram adequados. Há um TAI assinado pelo diretor da Escola de Enfermagem, permitindo a pesquisa com os discentes. Não há TAI, vinculado à coleta de dados com trabalhadores, uma vez que se utiliza o método snowball. Há varios TCLEs anexados à Plataforma. Recomenda-se o uso do documento em arquivo .doc, direcionado a ambos os grupos de participantes, uma vez que os demais TCLEs anexados apresentam, desnecessariamente, um parágrafo duplicado e não esclarecem as atividades que o participante estará executando, nem mencionam os riscos associados a essa participação.

Conclusões ou Pendências e Lista de Inadequações:

Ante o exposto, o Comitê de Ética em Pesquisa e CEP UERJ deliberou pela APROVAÇÃO deste projeto, visto que não há implicações éticas. Dessa forma, a pesquisa já pode ser iniciada.

Contudo, recomenda-se observar o TCLE adequado a ser utilizado.

Considerações Finais a critério do CEP:

Faz-se necessário apresentar o Relatório Anual - previsto para abril de 2025. O Comitê de Ética em Pesquisa e CEP UERJ deverá ser informado de fatos relevantes que alterem o curso normal do estudo, devendo o pesquisador apresentar justificativa, caso o projeto venha a ser interrompido e/ou os resultados não sejam publicados.

Tendo em vista a legislação vigente, o Comitê de Ética em Pesquisa e CEP UERJ recomenda ao(à) Pesquisador(a): Comunicar toda e qualquer alteração do projeto e/ou no Termo de Consentimento Livre e Esclarecido, para análise das mudanças; informar imediatamente qualquer evento adverso ocorrido durante o desenvolvimento da pesquisa; o comitê de ética solicita a V.S.^a que encaminhe a este comitê relatórios parciais de andamento a cada 06 (seis) meses da pesquisa e, ao término, encaminhe a esta comissão um sumário dos resultados do projeto; os dados individuais de todas as etapas da pesquisa devem ser mantidos em local seguro por 5 anos.

Este parecer foi elaborado baseado nos documentos abaixo relacionados:

Endereço: Rua São Francisco Xavier 524, BL E 3ºand. SI 3018
Bairro: Maracanã CEP: 20.559-900
UF: RJ Município: RIO DE JANEIRO
Telefone: (21)2334-2180 Fax: (21)2334-2180 E-mail: coep@sr2.uerj.br



UNIVERSIDADE DO ESTADO
DO RIO DE JANEIRO - UERJ



Continuação do Parecer: 6.741.191

Tipo Documento	Arquivo	Postagem	Autor	Situação
Informações Básicas do Projeto	PB_INFORMAÇÕES_BÁSICAS_DO_PROJETO_2307447.pdf	22/03/2024 14:00:22		Aceito
Projeto Detalhado / Brochura Investigador	Projeto_Magda.docx	22/03/2024 14:00:07	Magda Guimarães de Araujo Faria	Aceito
Outros	ICD2.pdf	22/03/2024 13:59:52	Magda Guimarães de Araujo Faria	Aceito
Outros	ICD1.pdf	22/03/2024 13:59:38	Magda Guimarães de Araujo Faria	Aceito
Cronograma	Cronograma.pdf	22/03/2024 13:59:24	Magda Guimarães de Araujo Faria	Aceito
Outros	TCLE2.pdf	22/03/2024 13:59:11	Magda Guimarães de Araujo Faria	Aceito
TCLE / Termos de Assentimento / Justificativa de Ausência	TCLE1.pdf	22/03/2024 13:58:58	Magda Guimarães de Araujo Faria	Aceito
Outros	Anuencia.pdf	22/03/2024 09:34:33	Magda Guimarães de Araujo Faria	Aceito
TCLE / Termos de Assentimento / Justificativa de Ausência	TCLE.docx	22/03/2024 09:33:07	Magda Guimarães de Araujo Faria	Aceito
Declaração de Instituição e Infraestrutura	TAI_Magda.pdf	22/03/2024 09:02:33	Magda Guimarães de Araujo Faria	Aceito
Folha de Rosto	FolhaRosto.pdf	22/03/2024 09:01:45	Magda Guimarães de Araujo Faria	Aceito

Situação do Parecer:

Aprovado

Necessita Apreciação da CONEP:

Não

RIO DE JANEIRO, 03 de Abril de 2024

Assinado por:
Rosa Maria Esteves Moreira da Costa
(Coordenador(a))

Endereço: Rua São Francisco Xavier 524, BL E 3ºand. SI 3018
Bairro: Maracanã **CEP:** 20.559-900
UF: RJ **Município:** RIO DE JANEIRO
Telefone: (21)2334-2180 **Fax:** (21)2334-2180 **E-mail:** coep@sr2.uerj.br