

Preditores de estresse em servidores do Judiciário Federal em teletrabalho

Franciele Bischoff
Mary Sandra Carlotto
Sheila Gonçalves Câmara

Resumo: As características do teletrabalho podem contribuir tanto para o aumento quanto para a diminuição do estresse do trabalhador. Este estudo buscou identificar os preditores de estresse, em termos de vantagens e desvantagens do teletrabalho, recursos e demandas psicossociais relacionados ao trabalho e interação trabalho-família, entre servidores da Justiça Federal do Rio Grande do Sul que desenvolvem teletrabalho. Os 130 participantes responderam o questionário de dados demográficos e laborais, escala de estresse percebido, vantagens e desvantagens do teletrabalho, recursos-demandas do trabalho e interação trabalho-família. Análise de regressão linear múltipla identificou um modelo preditivo de estresse composto pelas variáveis de interações trabalho-família e família-trabalho negativas, autoeficácia e sobrecarga. Os resultados apontam fatores de risco e proteção para o estresse entre teletrabalhadores. Ressalta-se a necessidade de legislação laboral nacional que regulamente o teletrabalho, de forma a configurá-lo de maneira mais concreta, permitindo ações visando à saúde dos trabalhadores.

Palavras-chave: teletrabalho, estresse, demandas, recursos.

Stress predictors among telecommuting Federal Judiciary's employees

Abstract: Features of telecommuting can contribute to both increasing and decreasing worker stress. This study aimed to identify stress predictors, in terms of advantages and disadvantages of telecommuting, psychosocial demands and resources related to work and work-home interaction between employees from Federal Court of Rio Grande do Sul who develop telecommuting. The 130 participants answered: the questionnaire of demographic and laboral data, perceived stress scale, advantages and disadvantages of telecommuting, psychosocial demands and resources related to work, perceived self-efficacy and work-home interaction. Multivariate linear regression analysis identified a stress predicted model composed of the variables of negative work-family and work-family interactions, self-efficacy and overload. Results point out risk and protection factors related to stress among teleworkers. It is important to highlight the need for national labor legislation to regulate teleworking, to configure it in a more concrete way, allowing actions to aim at workers' health.

Keywords: telecommuting, stress, demands, resources

Introdução

O crescimento da internet e o desenvolvimento de novas tecnologias produziram novas formas de interagir com o mundo - passando a refletir-se também no mundo do trabalho como ferramenta laboral (*International Labour Organization* [ILO], 2016). Isso repercutiu em uma mudança de paradigma e procedimentos de trabalho nas empresas, especialmente no que tange ao tradicional vínculo presencial com o local

físico de trabalho. A nova organização digital estabeleceu uma configuração do trabalho, na qual os trabalhadores, de maneira remota, podem estar continuamente conectados com suas atividades laborais e funções, assim como em permanente interação com colegas, chefias e clientes (Jesús, 2019).

O Poder Judiciário Brasileiro, acompanhando as modificações dos paradigmas, iniciou a informatização dos processos que, até então, eram todos físicos (Lei nº 11.419, 2006). Essa mudança tem ocorrido em várias instituições públicas, como uma estratégia de flexibilização do trabalho que mantém o alcance de metas sem comprometer a eficiência e a efetividade das organizações, além de reduzir custos administrativos (Mendes, Oliveira, & Veiga, 2020).

A mudança dos processos físicos para os processos eletrônicos provocou uma modificação geral na organização das atividades. Várias tarefas, então, passaram a poder ser executadas em local diverso das dependências da unidade em que o servidor estiver lotado, sob a denominação de teletrabalho (Rosenfield & Alves, 2011).

Pesquisa realizada pelo Sindicato dos Trabalhadores do Judiciário Federal no RS (SINTRAJUFE/RS, 2017) em parceria com a Universidade Federal do Rio Grande do Sul (UFRGS) e com a Universidade Federal de Ciências da Saúde de Porto Alegre (UFCSPA) mostra que a utilização de novas tecnologias não significa necessariamente melhorias na rotina de trabalho. Os resultados revelaram que a organização do trabalho foi percebida como crítica ou grave por 91% dos servidores - entrevistados no Tribunal Regional Federal e nas Justiças do Trabalho, Federal e Eleitoral Militar -, sendo que 96,2% dos entrevistados utilizavam algum tipo de sistema eletrônico e 68% trabalhavam diretamente com processos eletrônicos.

Em consonância com o avanço tecnológico já produzido pela implementação do processo eletrônico, o Conselho Nacional de Justiça (CNJ) regulamentou o teletrabalho no âmbito do Poder Judiciário Brasileiro através da Resolução 227 de 15 de junho de 2016 (Resolução Nº 227, 2016). De acordo com a Resolução, o teletrabalho é definido como “modalidade de trabalho realizada de forma remota, com a utilização de recursos tecnológicos”. Dentre os objetivos do teletrabalho, listados na resolução, destacam-se a economia de tempo e redução dos custos de deslocamento; a ampliação da motivação, comprometimento, produtividade, qualidade de trabalho e a qualidade de vida dos servidores; entre outros.

As diretrizes regulamentadas especificamente para o Tribunal Regional Federal da 4ª Região (TRF4), pela resolução Nº 134, no art. 7º, destacam que o teletrabalho não deverá obstruir o convívio social laboral, a cooperação, a integração e o direito ao tempo livre do servidor em regime de teletrabalho (Resolução Nº 134, 2016). Além disso, a Resolução, de acordo com o art. 8º, inciso 2º, indica que o teletrabalhador possui uma meta de até 10% maior do que as metas estipuladas aos servidores que executam as tarefas nas dependências das lotações e deve cumprir, no mínimo, 12 dias presenciais anuais.

No estudo de Pereira e Caetano (2009) foi constatado que 91,7% dos teletrabalhadores consideravam que o teletrabalho era um benefício tanto para o trabalhador quanto para o empregador, sendo que eles percebiam esta modalidade de trabalho como positiva para o seu cotidiano. Nessa pesquisa, 68% dos respondentes consideravam ter uma melhor qualidade de vida. Algumas características do teletrabalho podem ser positivas ou negativas, dependendo da forma como se estabelecem.

Por exemplo, ao mesmo tempo em que o afastamento do local de trabalho pode aumentar a convivência com os familiares ou com outras pessoas, também pode levar a isolamento – uma vez que o convívio com os colegas também é importante (Lucena, 2015; Vries, Tummers, & Bekkers, 2019). Estudo realizado por Abbad e colaboradores (2019), comparando trabalhadores presenciais e teletrabalhadores, identificou que estes últimos se percebiam com menor autonomia de decisão, realizavam seu trabalho de forma menos variada, apresentavam menor significado atribuído ao seu trabalho, menor identificação com a tarefa, desenvolviam trabalhos de menor complexidade e apresentavam menor capacidade de solução de problemas e especialização.

De acordo com a ILO (2016), é amplamente reconhecido que o estresse relacionado ao trabalho é muito comum e que há custos altos para a saúde do trabalhador. Apesar de não ser uma doença, é o primeiro sinal de um problema: se o corpo experimentar uma tensão contínua, o estresse pode causar mudanças agudas e crônicas que podem provocar danos em longo prazo. Estresse é o segundo problema relacionado ao trabalho mais frequentemente reportado (ILO, 2016).

Segundo o 1º Boletim Quadrimestral sobre Benefícios por Incapacidade, de 2017, sobre Adoecimento Mental e Trabalho, foi constatado que os transtornos mentais

e comportamentais foram a terceira maior causa de afastamento, no período de 2012 a 2016 (Ministério da Fazenda, 2017). O estresse repercute emocionalmente, desestabilizando a saúde do trabalhador e causando adoecimento psíquico (Colucci, 2014). A flexibilidade proporcionada pelo teletrabalho pode, por exemplo, trazer problemas de administração do próprio tempo, mas também pode proporcionar quedas nos níveis de estresse por uma possível redução do tempo e dos custos relacionados ao ofício (Fonseca & Pérez-Nebra, 2012).

O deterioro das condições de trabalho, em termos de direção, desenho e organização, bem como no contexto organizacional e social, tem potencial de dano físico, mental ou social aos trabalhadores (Gil-Monte, 2014). Dentre as condições ressaltam-se a sobrecarga, os conflitos interpessoais, o alto nível de pressão e prazos e os baixos níveis de participação nas decisões (autonomia), entre outros (Gil-Monte, López-Vilchez, Llorca-Rubio, & Piernas, 2016).

De acordo com o modelo JD-R (Demandas-Recursos do Trabalho), demandas são os aspectos da função que requerem esforços mentais ou físicos mantidos por custos psicológicos ou físicos. Eles são contrabalanceados pelos recursos, que são aspectos do trabalho que podem ser funcionais para atingir objetivos do ofício, reduzir as demandas e/ou estimular crescimento pessoal (Demerouti, Bakker, Nachreiner, & Shaufeli, 2001).

No presente estudo, foram estudadas como possíveis demandas os estressores relativos a atribuições do cargo (carga de trabalho, carga horária, quantidade de trabalho, diversidade, horário de trabalho, necessidade de atualização), a relações de trabalho (relação com colegas e superiores), e a compatibilidade trabalho-vida pessoal (trabalho-lazer e trabalho-família), além da sobrecarga de trabalho. Como recursos, foram considerados a autonomia, o apoio social e a autoeficácia no trabalho - definida como a avaliação da pessoa sobre suas próprias capacidades de executar ações e atingir a performance esperada (Bandura, 1977).

Pela própria natureza do teletrabalho, as fronteiras entre o trabalho e a vida pessoal não se estabelecem de modo claro (Oliveira, 2017) - o que potencialmente pode gerar interferências recíprocas entre trabalho e família, positivas ou negativas. Na literatura as interações negativas são chamadas de conflito trabalho-família - que é definido como uma forma de conflito devido à incompatibilidade entre as pressões dos papéis de ofício e de família em algum nível, ou seja, o papel familiar é prejudicado em

função do papel profissional (e/ou vice-versa) (Greenhaus & Beutell, 1985). Essa interferência recíproca é denominada interação trabalho-família de acordo com Geurts et al (2005). Os autores, baseando-se na teoria Esforço-Recuperação, de Meijman e Mulder (1988), propuseram uma análise diferencial em sentido (i.e influência do trabalho na vida pessoal e vice-versa) e em qualidade (negativas ou positivas). Neste modelo, quando os esforços em um dos domínios estão em excesso e a recuperação é insuficiente, haverá efeitos negativos no outro domínio (Geurts et al., 2005)

De acordo com Carlotto e Câmara (2014), o trabalho e família são dimensões de um único sistema na vida dos trabalhadores e que ocorre em um desses âmbitos impacta, invariavelmente, o outro. Meta-análise sobre a relação entre conflito trabalho-família e tensão revelou que o estresse e o conflito trabalho-família/família-trabalho estão correlacionados - sendo que o trabalho interferindo na família tem uma maior relação com o estresse relacionado ao trabalho do que o seu inverso.

Maiores pressões de trabalho, menores níveis de controle sobre o próprio trabalho e menor suporte estão mais relacionados à interferência do trabalho na família (Nohe, Meier, Sonntag, & Michel, 2015). Além disso, a flexibilidade está relacionada com a diminuição da interferência em ambas as direções (Geurts et al. 2005). Nesse sentido, o teletrabalho, além da flexibilidade de local, também propicia flexibilidade temporal - ou seja, o trabalhador pode ajustar as suas tarefas de acordo com os horários que lhe forem convenientes (Allen, Golden & Shockley, 2015).

Devido à recência da adesão ao teletrabalho, ainda se desconhece os possíveis impactos na saúde dos trabalhadores em longo prazo (Allen et al., 2015). Revisão sistemática da literatura, realizada por Schleder et al. (2019), identificou um crescimento das investigações sobre o teletrabalho entre os anos 1995 a 2017, no entanto, apenas 11% dos estudos considerados abordaram a saúde mental dos teletrabalhadores. No entanto, de acordo com Allen et al. (2015), um melhor funcionamento e desfecho do teletrabalho entre os trabalhadores depende de aspectos individuais (e.g. a capacidade de minimizar distrações, organizar melhor o tempo e os limites), da natureza do ofício e da organização (e.g. suporte dos supervisores).

No contexto do serviço público, considerando o judiciário federal, revelam-se necessários estudos que abordem aspectos específicos desse processo e sua relação com

indicadores de saúde mental. Nesse sentido, o presente estudo, observacional, analítico, de corte transversal, objetivou identificar os preditores de estresse, em termos de vantagens e desvantagens do teletrabalho, recursos e demandas psicossociais relacionados ao trabalho e interação trabalho-família, entre teletrabalhadores da Justiça Federal de 1ª Grau do Rio Grande do Sul. A hipótese avaliada foi de que determinadas características e contingências do teletrabalho poderiam relacionar-se ao estresse dos trabalhadores. Nesse sentido, as vantagens do teletrabalho, os recursos de autonomia, apoio social e autoeficácia, bem como as interações positivas entre trabalho e família e família e trabalho estariam negativamente relacionados ao estresse; por outro lado, as desvantagens do teletrabalho, as demandas de atribuições do cargo, relações trabalho, a relação entre trabalho e vida pessoal e a sobrecarga, da mesma forma que as interações negativas entre trabalho e família e família e trabalho estariam positivamente relacionados ao estresse. A hipótese avaliada está esquematicamente apresentada na figura 1.

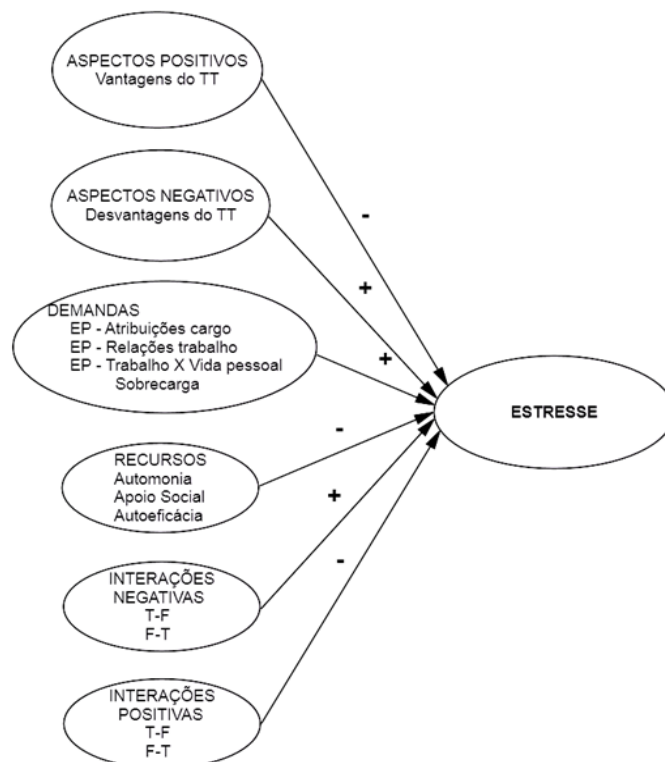


Figura 1. Hipóteses de direção da relação entre as variáveis independentes referentes a fatores de risco e proteção no teletrabalho, recursos-demandas psicossociais e interação trabalho-família e a variável dependente estresse entre teletrabalhadores da Justiça Federal do Rio Grande do Sul.

Método

Participantes

A população do estudo são os 212 servidores que exercem a modalidade de teletrabalho parcial ou integral na Justiça Federal do Rio Grande do Sul há, pelo menos, um mês. Todos os servidores foram convidados a participar do estudo. A taxa de resposta foi de 62,2%, correspondendo a 132 participantes. Desses, dois participantes foram excluídos por terem respondido mais de seis anos de teletrabalho (informação incompatível com a implementação da modalidade na JFRS). Assim, a amostra final ficou constituída por 130 servidores, sendo 71 (54,6%) técnicos judiciários e 59 (45,4%) analistas judiciários.

Dentre os servidores que constituem o grupo estudado 60% eram mulheres. A idade variou de 26 a 60 anos ($M=41,3$; $DP=7,63$). A maioria tinha companheiro(a) (86,9%) e filhos (66,9%), com os quais residiam (53,1%). A escolaridade variou de ensino médio completo a pós-graduação, com predominância de pós-graduação (69,2%).

Os servidores possuem, em média, 13,05 anos de trabalho na Justiça Federal ($DP=6,47$) e dois anos de teletrabalho ($DP=14,97$). Em relação às suas lotações, pouco mais da metade (52,3%) dos servidores trabalham em gabinetes de varas ou de turmas recursais, 43,8% em secretarias de varas ou de turmas recursais e apenas 3,8% no setor administrativo. A maioria dos servidores da amostra está lotada na Região Metropolitana de Porto Alegre (55,4%), 21,5% na região norte do estado, 14,6% na região sul e 8,5 % região central do estado; 48,5% moram na mesma cidade da sua lotação, 40% moram em outra cidade, mas no mesmo estado, 10% moram em outro estado e 1,5% moram em outro país.

Quanto às características do teletrabalho na amostra, em termos da correspondência entre o horário de execução do teletrabalho e do horário de funcionamento do local de trabalho presencial, 32,3% dos participantes referem realizar suas atividades no mesmo horário, 32,3% em parte do horário presencial, 40% realizam o horário presencial somente às vezes e 3,8% trabalham em horário diferente. Para 21,5% desses servidores, houve a exigência por parte da unidade para que, em

teletrabalho, fosse trabalhado no mesmo horário de funcionamento do local. Além disso, 5,4% dos participantes trabalham nos finais de semana e 50% trabalham em finais de semana eventualmente, enquanto 44,6% refere não trabalhar em finais de semana.

A média de horas semanais trabalhadas, em comparação ao trabalho presencial, foi considerada a mesma por 58,5% dos participantes; 22,3% consideraram que aumentou e 19,2% que diminuiu. Quanto ao comparecimento presencial ao local de trabalho, 36,9% comparecem de uma a duas vezes na semana, 26,2% comparecem de uma a duas vezes ao mês, 25,4% comparecem de três a cinco vezes na semana, 7,7% comparecem de uma a cinco vezes ao ano e 3,8% não comparece ao local presencialmente.

Instrumentos

Inquérito de dados demográficos e laborais. Desenvolvido especificamente para o estudo. Contempla as variáveis idade, sexo, situação conjugal, filhos, com quantas pessoas e com quem mora, escolaridade, tempo de trabalho na Justiça Federal, tempo de trabalho na modalidade do teletrabalho, cargo e área de atuação, lotação e local de residência, frequência de comparecimento presencial, horário de trabalho.

Escala de Estresse Percebido (PSS-10). Desenvolvida por Cohen, Karmack e Mermelsteinm (1983) e traduzida e validada para o contexto brasileiro por Reis, Hino e Añes (2010). Consta de 10 itens sobre a frequência de eventos e acontecimentos ocorridos há pelo menos um mês. Na versão brasileira a escala obteve alfa superior a 0,70. No presente estudo, o coeficiente alfa foi de 0,89. Os itens são respondidos em escala de 5 pontos variando de 0 (nunca) a 4 (muito frequente).

Questionário de vantagens e desvantagens do teletrabalho. O instrumento foi desenvolvido pelas pesquisadoras a partir de estudos teóricos e exploratórios sobre o tema (Colucci, 2014; Gajendran & Harrison, 2007; Lucena, 2015; Pereira & Caetano, 2009; Fonseca & Pérez-Nebra, 2012). Foi estruturado em 14 itens distribuídos em duas dimensões: vantagens (qualidade de vida, motivação, satisfação, alimentação, atividade física, custos, flexibilidade, produtividade, controle sobre o trabalho, qualidade do trabalho, resultados no trabalho - 11 itens, $\alpha=0,78$); e, desvantagens: (isolamento social, isolamento profissional, aumento do tempo de trabalho (3 itens, $\alpha=0,67$). As respostas

são em escala *Likert* de 5 pontos, variando de 1 (discordo totalmente) a 5 (concordo totalmente).

Questionário de Estressores Psicossociais no Trabalho. Adaptado a partir do estudo desenvolvido por Krueel Goebel e Carlotto (2019) para profissionais atuando em ensino à distância. Consta de 12 itens que avaliam estressores laborais. No presente estudo foram identificadas, mediante análise fatorial exploratória, três dimensões: estressores relativos às atribuições do cargo - carga de trabalho, carga horária, quantidade de trabalho, diversidade de trabalho, horário de trabalho, necessidade contínua de atualização e administração do trabalho (7 itens, $\alpha=0,87$), estressores relacionais – relacionamento com superiores, relacionamento com colegas e organização do trabalho (3 itens, $\alpha=0,77$) e estressores referentes à compatibilidade entre trabalho e vida pessoal- compatibilidade trabalho e lazer e compatibilidade trabalho e família (2 itens, $\alpha=0,89$). O alfa para a escala total foi de 0,89. Os itens são respondidos em uma escala de 5 pontos, variando de 0 (não estressante) a 4 (altamente estressante).

Bateria de riscos psicossociais no trabalho (UNIPSICO). Desenvolvida por Gil-Monte (2005). A bateria está composta pelas dimensões autonomia (5 itens), sobrecarga (6 itens) e apoio social no trabalho (8 itens). No Brasil foi utilizada em estudo com professores, tendo obtido índices adequados de confiabilidade (autonomia: $\alpha = 0,76$; sobrecarga: $\alpha = 0,71$; e apoio social: $\alpha = 0,84$) (Carlotto & Câmara, 2017). No presente estudo, os alfas foram: autonomia ($\alpha=0,80$), sobrecarga ($\alpha=0,77$) e apoio social no trabalho ($\alpha=0,83$). Todos os itens são avaliados com uma escala de frequência de 5 pontos (0 “Nunca” a 4 “todos os dias”).

Escala de Autoeficácia Geral Percebida (EAEGP). Desenvolvida por Schwarzer e Jerusalem (1995). Foi utilizada a versão validada para o Brasil por Souza e Souza (2004), a qual obteve um coeficiente de consistência interna de 0,81, tendo sido adicionada a expressão “no trabalho”, conforme Barros, Oliveira e Spyrides (2012). A escala é composta de 10 itens que são respondidos em escala de 4 pontos, variando de (1) “de modo nenhum é verdadeiro” a (4) “totalmente verdadeiro”. No presente estudo, a escala obteve um $\alpha = 0,91$.

Escala de Interação Trabalho-Família (ITF) – Survey Work-Home Interaction Nijmegen (SWING). Criada por Geurts et al. (2005), adaptada para o uso no Brasil por

Carlotto e Câmara (2014). A escala avalia a ITF considerando sua direção e qualidade em quatro dimensões: inter-relação negativa trabalho-família (ITF-) (8 itens, $\alpha = 0,92$); inter-relação negativa Família-Trabalho (IFT-) (4 itens, $\alpha = 0,84$); inter-relação positiva Trabalho-Família (ITF+) (5 itens, $\alpha = 0,84$); e, inter-relação positiva Família-Trabalho (IFT+) (5 itens, $\alpha = 0,81$). No presente estudo, os coeficientes de fidedignidade foram de 0,84 para inter-relação negativa trabalho-família (ITF-), de 0,79 para inter-relação negativa Família-Trabalho (IFT-), de 0,79 para inter-relação positiva Trabalho-Família (ITF+) e de 0,82 para inter-relação positiva Família-Trabalho (IFT+). Os itens são pontuados em uma escala de frequência de 4 pontos (0 “Nunca” a 3 “sempre”).

Procedimentos de coleta de dados e cuidados éticos

O projeto foi aprovado pela Direção do Foro da Seção Judiciária do Rio Grande do Sul. Foram identificados todos os servidores em regime de teletrabalho, os quais foram contatados por meio virtual, via *Pandion* (comunicador instantâneo interno da Justiça Federal) e e-mails de contato através da sigla de três letras que identifica cada servidor em teletrabalho. Os instrumentos foram dispostos na plataforma *Google Forms* e enviados por e-mail. Na plataforma, antes de iniciarem a pesquisa, os participantes tiveram acesso ao Termo de Consentimento Livre e Esclarecido – TCLE e só foi possível ter acesso aos instrumentos após o consentimento ao estudo. A coleta de dados ocorreu de junho a agosto de 2018.

Procedimentos de análise de dados

O banco de dados foi analisado por meio do SPSS 22.0 (*Statistical Package for the Social Sciences*). Primeiramente, foram realizadas análises descritivas de caráter exploratório a fim de avaliar a distribuição dos itens, bem como para descrever a amostra.

Foi utilizada análise de correlação de Pearson para avaliar a relação entre as variáveis em análise (vantagens e desvantagens do teletrabalho, recursos-demandas psicossociais no trabalho e interação trabalho-família e estresse). A partir dos resultados dessa análise, foram selecionadas as variáveis que apresentaram relação com estresse a um nível de significância $\leq 0,20$ para serem consideradas como possíveis preditoras na análise de regressão linear múltipla.

Para identificar os preditores foi realizada análise de regressão linear múltipla, pelo método *Stepwise*. O modelo proposto estabelece estresse como variável dependente (VD), e as demais variáveis como independentes (VIs). O tamanho do efeito (*effect size*) foi avaliado pelos coeficientes de regressão padronizados calculados para o modelo final. O tratamento dos dados obedeceu a um nível de significância de 5% (valor de $p \leq 0,05$).

Foram testados os pressupostos de normalidade, multicolinearidade, linearidade e homocedasticidade tendo sido identificados valores aceitáveis (Field, 2009). A ausência de multicolinearidade foi identificada mediante os valores das correlações, que foram inferiores a 0,602, o valor de *Variance Inflation Factor* (VIF), que se situou abaixo de quatro (1,189), e os valores de tolerância, que foram inferiores a um (variação de 0,860 a 0,492). O coeficiente de *Durbin-Watson* foi próximo a dois (2,023), desse modo, indicando a independência da distribuição e a não correlação dos resíduos. A distância de *Cook* foi de 0,008, inferior a um, indicando não existir preditores atípicos e um adequado ajuste dos modelos.

Aspectos éticos

O estudo segue os preceitos éticos para pesquisas com seres humanos, conforme preconiza o Conselho Nacional de Saúde (CNS) nas resoluções 466/12 e 510/16. Após a aprovação pela Direção do Foro da Seção Judiciária do Rio Grande do Sul, o projeto foi submetido e aprovado pelo Comitê de Ética em Pesquisa da Universidade Federal de Ciências da Saúde de Porto Alegre (CAAE: 89680218.0.0000.5345).

Resultados

As médias dos participantes nos instrumentos de avaliação de estresse, vantagens e desvantagens do teletrabalho, recursos-demandas psicossociais no trabalho e interação trabalho família, bem como as correlações entre elas, estão apresentadas na tabela 1. De acordo com a amplitude de respostas das escalas, verifica-se que o estresse é médio ($M = 1,66$; $DP = 0,64$). Há uma percepção de maiores vantagens ($M = 4,23$; $DP = 0,55$) e menores desvantagens ($M = 2,25$; $DP = 0,88$) em relação ao teletrabalho. Quanto aos estressores psicossociais do teletrabalho, os aspectos relativos à atribuição do cargo apresentaram foram percebidos como medianamente estressantes ($M = 1,69$;

DP = 0,83), já os estressores relacionais (M = 0,82; DP = 0,78) e de compatibilidade entre trabalho e vida pessoal (M = 1,23; DP = 1,14), foram percebidos como pouco estressantes.

A interação negativa família-trabalho foi avaliada como quase inexistente (M = 0,46; DP = 0,38), enquanto a interação trabalho-família negativa (M = 0,62; DP = 0,42) e a interação trabalho-família positiva (M = 1,32; DP = 0,58) foram percebidas algumas vezes. Já a interação família-trabalho positiva (M = 1,68; DP = 0,72) foi identificada muitas vezes (Tabela 1).

As correlações bivariadas entre estresse, fatores de proteção no teletrabalho, fatores de risco no teletrabalho, estressores psicossociais do trabalho, riscos psicossociais no trabalho e interação trabalho-família são apresentadas na Tabela 1. O estresse está significativamente relacionado a fatores de risco no teletrabalho ($r=0,259$), estressores psicossociais de atribuição do cargo ($r = 0,373$), estressores psicossociais nas relações de trabalho ($r = 0,281$), estressores psicossociais relativos à compatibilidade entre o trabalho e a vida pessoal ($r = 0,401$), autonomia no trabalho ($r = -0,251$), sobrecarga de trabalho ($r = 0,375$), apoio social ($r = -0,222$), autoeficácia no trabalho ($r = -0,387$), interação trabalho-família negativa ($r = 0,443$), interação família-trabalho negativa ($r = 0,435$), interação trabalho-família positiva ($r = -0,395$) e interação família-trabalho positiva ($r = -0,274$).

Tabela 1

Médias, desvios-padrão e correlações entre as variáveis vantagens e desvantagens do teletrabalho, recursos-demandas psicossociais do teletrabalho e interação trabalho família e estresse entre os servidores em teletrabalho na JF do RS. (n=130). Rio Grande do Sul, Brasil. 2018.

Variáveis	M(DP)	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14
1. Estresse	1,66(0,74)	1													
2. Vantagens teletrabalho	4,23(0,55)	-0,135	1												
3. Desvantagens teletrabalho	2,25(0,88)	0,259**	-0,296**	1											
4. EP – atribuição cargo	1,69(0,83)	0,373**	-0,316**	0,388**	1										
5. EP – relações trabalho	0,82(0,78)	0,281**	-0,261**	0,345**	0,483**	1									
6. EP – trabalho vida pessoal	1,23(1,14)	0,401**	-0,306**	0,358**	0,594**	0,418**	1								
7. Sobrecarga	1,85(0,71)	0,375**	-0,241**	0,230**	0,581**	0,312**	0,372**	1							
8. Autonomia	2,64(0,77)	-0,251**	0,372**	-0,306**	-0,486**	-0,377**	-0,324**	-0,367**	1						
9. Apoio social	2,67(0,76)	-0,222*	0,244**	-0,176*	-0,315**	-0,401**	-0,240**	-0,306**	0,323**	1					
10. Autoeficácia	3,06(0,52)	-0,387**	0,293**	-0,327**	-0,290**	-0,302**	-0,274**	-0,241**	0,428**	0,259**	1				
11. ITF -	0,62(0,42)	0,443**	-0,297**	0,411**	0,602**	0,417**	0,600**	0,536**	-0,490**	-0,361**	-0,254**	1			
12. IFT -	0,46(0,38)	0,435**	-0,168	0,216*	0,153	0,182*	0,226**	0,093	-0,185*	-0,164	-0,197*	0,255**	1		
13. ITF +	1,32(0,58)	-0,395**	0,279**	-0,218*	-0,424**	-0,298**	-0,486**	-0,371**	0,334**	0,348**	0,369**	-0,391**	-0,184*	1	
14. IFT +	1,68(0,72)	-0,274**	0,174*	0,012	-0,202*	-0,235**	-0,224*	-0,174*	0,112	0,206*	0,307**	-0,125	-0,107	0,577**	1

ITF- = Interação Trabalho-Família negativa; IFT- = Interação Família-Trabalho negativa; ITF+ = Interação Trabalho-Família positiva; IFT+ = Interação Família-Trabalho positiva

A análise multivariada foi conduzida tendo como variável dependente o estresse e, como variáveis independentes, desvantagens do teletrabalho, estressores psicossociais de atribuição do cargo, estressores psicossociais nas relações de trabalho, estressores psicossociais relativos à compatibilidade entre o trabalho e a vida pessoal, sobrecarga de trabalho, autonomia no trabalho, autoeficácia no trabalho, interação trabalho-família negativa, interação família-trabalho negativa, interação trabalho-família positiva e interação família-trabalho positiva. O modelo preditivo de estresse entre os servidores na modalidade teletrabalho da JF do RS são apresentados na tabela 2.

Tabela 2

Modelo final de preditores de estresse em termos de fatores de risco e proteção no teletrabalho, recursos-demandas psicossociais e interação trabalho-família (n=130). Rio Grande do Sul/Brasil, 2018.

Variáveis	Estresse							
	<i>R</i>	<i>R</i> ²	<i>B</i>	<i>SE</i>	β	<i>T</i>	<i>p</i>	<i>IC(95%)</i>
ITF-	0,443	0,196	0,366	0,152	0,207	2,407	0,018	0,06-0,66
IFT-	0,554	0,307	0,620	0,142	0,320	4,366	0,000	0,33-0,90
Autoeficácia trabalho	0,603	0,364	-0,321	0,104	-0,228	-3,089	0,002	-0,52- -0,11
Sobrecarga	0,622	0,386	0,186	0,088	0,179	2,128	0,035	0,01- 0,36
Modelo F	19,679**							

*p<0,05; **p<0,01; ITF- = Interação Trabalho-Família negativa; IFT- = Interação Família-Trabalho negativa

O valor de *F Model* foi significativo para a equação de regressão ($F(4,125) = 19,679$, $p<0,001$). O modelo preditivo de estresse, composto de quatro variáveis independentes, apresentou uma variância explicada de 38,6% sobre o estresse. Em termos da importância relativa estandarizada das variáveis no modelo, verifica-se maior peso da variável interação família-trabalho negativa ($\beta = 0,32$), seguida de autoeficácia no trabalho ($\beta = -0,22$), interação trabalho-família negativa ($\beta = 0,20$) e sobrecarga ($\beta = 0,17$). As interações negativas entre trabalho e família e família e trabalho, bem como a sobrecarga de trabalho são fatores que contribuem para um aumento do estresse dos trabalhadores em teletrabalho da justiça federal do RS. A baixa autoeficácia no trabalho também representa um fator relacionado ao aumento do estresse no âmbito do teletrabalho. No que se refere à magnitude do efeito do modelo, o

valor de $R^2 = 0,386$ indica magnitude elevada, de acordo com os parâmetros recomendados por Maroco (2007).

Discussão

O presente estudo teve como objetivo avaliar a contribuição de variáveis referentes a vantagens e desvantagens do teletrabalho, recursos-demandas do trabalho e interação trabalho-família para a explicação de estresse entre teletrabalhadores da Justiça Federal de 1º Grau do Rio Grande do Sul. Verificou-se que o índice de estresse foi médio entre esses trabalhadores, considerando-se a escala de respostas da PPS-10 e, como preditores, foram significativas as variáveis referentes à interação família-trabalho negativa, autoeficácia no trabalho, interação trabalho-família negativa e sobrecarga. Esse conjunto de variáveis apresentou poder explicativo de 38,6% sobre o estresse.

Quanto às hipóteses do estudo, os resultados demonstraram que as vantagens e desvantagens relacionadas diretamente ao teletrabalho, assim como estressores relativos às atribuições do cargo, relações de trabalho, compatibilidade entre trabalho e vida pessoal, e a autonomia e o apoio social no trabalho não contribuíram significativamente para a explicação do estresse. Em termos dos recursos e demandas psicossociais do trabalho, a autoeficácia no trabalho constituiu-se como um preditor protetivo, enquanto a sobrecarga apresentou-se como um preditor negativo do estresse, da mesma forma que as interações negativas família-trabalho e trabalho-família.

O modelo preditivo de estresse demonstra o impacto das interações negativas do trabalho-família e vice-versa na modalidade de teletrabalho, confirmando a hipótese proposta. A realização das atividades laborais em horários e local definidos (presencial) possibilita uma demarcação mais clara do tempo dedicado tanto ao trabalho quanto à família. No teletrabalho, as fronteiras são mais permeáveis, permitindo que demandas familiares se sobreponham ao trabalho nos momentos que seriam dedicados especificamente a este. Da mesma forma, as atividades do trabalho podem acabar ocupando momentos de lazer ou dedicados à família (Allen et al., 2015). Em ambos os casos, dificuldades de gerenciamento do tempo podem gerar conflitos entre os domínios familiar e de trabalho.

Por outro lado, a autoeficácia no trabalho, enquanto percepção de capacidade de gerenciar o tempo e executar as atividades de forma efetiva, contribui para a diminuição

do estresse. As atividades de teletrabalho costumam ser de maior complexidade, o que exige melhor desempenho, maior autonomia e capacidade de resolução de problemas por parte dos trabalhadores (Abbad, et al., 2019). É possível, inclusive, que as chefias tendam a dar a possibilidade do teletrabalho aos trabalhadores que já têm uma boa produtividade no trabalho presencial (Gajendran & Harrison, 2007). No teletrabalho também há um maior isolamento social e menos recursos de interação com colegas e chefias para o esclarecimento de procedimentos para a tomada de decisão. Nesse sentido, a autoeficácia no trabalho representa um importante fator de proteção frente ao estresse (Schwarzer & Hallum, 2008).

De maneira inversa à autoeficácia no trabalho, a sobrecarga contribui para maiores índices de estresse. Um dos fatores que pode explicar a sobrecarga no teletrabalho é a meta até 10% maior que no trabalho presencial, definida pela Resolução Nº 134 (2016). Há, portanto, um aumento real na carga de trabalho, o que, não raras vezes, vem acompanhado do isolamento social e da falta de suporte presencial para a realização de atividades complexas.

Este estudo possibilita uma melhor compreensão sobre os preditores de estresse no exercício da modalidade de teletrabalho entre os participantes. Com base nos resultados, é importante considerar possíveis estratégias de prevenção e manejo do estresse entre os trabalhadores.

Locais de trabalho que contam com a modalidade do teletrabalho poderiam oferecer treinamentos sobre o gerenciamento do tempo entre trabalho e família. É importante que o trabalhador desenvolva uma rotina racional que lhe permita equilibrar as diversas áreas de sua vida, sem sobreposições de atividades, ou o sentimento de que não está cumprindo devidamente alguma das demandas cotidianas. Tal estratégia contribui para um maior controle sobre o trabalho, sem prejuízo da vida familiar, o que incide em uma menor percepção de sobrecarga e maior percepção de autoeficácia no trabalho.

O estudo apresenta limitações que devem ser consideradas para a leitura de seus resultados. Trata-se de um estudo transversal que impossibilita estabelecer causalidades; foram utilizadas medidas autorreferidas, as quais podem conduzir a um viés de resposta, em termos de aumento ou minimização. Além disso, em face de que 37,8% da população não participou da pesquisa, considera-se que pessoas com uma sobrecarga

maior ou com uma maior interação trabalho-família negativa podem não ter respondido ao questionário

Sugerem-se pesquisas que abranjam o teletrabalho em outros contextos (e.g. setor privado) e também em outros delineamentos, como estudos qualitativos sobre os impactos positivos e negativos da mudança do trabalho presencial para o teletrabalho e também sobre as dificuldades encontradas. Estudos longitudinais também são sugeridos, para aprofundar o entendimento sobre o teletrabalho e seus efeitos na saúde dos trabalhadores em longo prazo. Comparações entre grupos de teletrabalhadores e trabalhadores presenciais que executem as mesmas funções também podem trazer dados sobre as diferenças práticas nas duas modalidades de trabalho. Isso pode fomentar a criação de uma legislação que abranja o teletrabalho como um todo em diferentes contextos - para além do poder legislativo - e que forneça diretrizes claras a respeito dessa modalidade.

Referências

- Abbad, G. S., Legentil, J., Damascena, M., Miranda, L., Feital, C., & Neiva, E. R. (2019). Percepções de teletrabalhadores e trabalhadores presenciais sobre desenho do trabalho. *Revista Psicologia Organizações e Trabalho*, 19(4), 772-780. doi: 10.17652/rpot/2019.4.17501
- Allen, T. D., Golden, T. D., & Shockley, K. M. (2015). How effective is telecommuting? Assessing the status of our scientific findings. *Psychological Science in the Public Interest*, 16(2), 40-68. doi: 10.1177/1529100615593273
- Bandura, A. (1977). Self-efficacy: toward a unifying theory of behavioral change. *Psychological Review*, 84(2), 191-215. doi: 10.1037/0033-295X.84.2.191
- Barros, M. A., Oliveira, J. A., & Spyrides, M. H. C. (2012). Um estudo sobre autoeficácia no trabalho e características sociodemográficas de servidores de uma universidade federal. *REGE Revista de Gestão*, 19(4), 571-588. doi: 10.5700/rege479
- Carlotto, M. S., & Câmara, S. G. (2014). Tradução, adaptação e exploração de propriedades psicométricas da Escala Interação Trabalho-Família Nijmen (SWING) em uma amostra de professores brasileiros. *Estudos de Psicologia (Natal)*, 19(3), 210–216. doi: 10.1590/s1413-294x2014000300006.

- Carlotto, M. S., & Câmara, S. G. (2017). Riscos psicossociais associados à Síndrome de Burnout em professores universitários. *Avances en Psicología Latinoamericana*, 35(3), 447-457. doi: 10.12804/10.12804/revistas.urosario.edu.co/apl/a.4036.
- Cohen, S., Karmack, T., & Mermelstein, R. (1983). A global measure of perceived stress. *Journal Health Social Behavior*, 24(4), 385-396. doi: 10.2307/2136404
- Colucci, M. G. L. S. (2014). Sociedade Tecnocêntrica: Reflexos na qualidade de vida da pessoa no teletrabalho. *Revista Eletrônica [do] Tribunal Regional Do Trabalho Da 9ª Região*, 3(33), 123-141. Retirado de <https://hdl.handle.net/20.500.12178/93797>
- Conselho Nacional de Justiça (2016). *Resolução N° 227 de 15 de junho de 2016*. Recuperado de <https://atos.cnj.jus.br/atos/detalhar/2295>
- Demerouti, E., Bakker, A. B., Nachreiner, F., & Schaufeli, W. B. (2001). The job demands-resources model of burnout. *Journal of Applied Psychology*, 86(3), 499-512. doi: 10.1037/0021-9010.86.3.499
- Fonseca, R. L. A., & Pérez-Nebra, A. R. (2012). A epidemiologia do teletrabalhador: impactos do teletrabalho na saúde mental. *Cadernos de Psicologia Social do Trabalho*, 15(2), 303. doi: 10.11606/issn.1981-0490.v15i2p303-318
- Gajendran, R. S., & Harrison, D. A. (2007). The good, the bad, and the unknown about telecommuting: Meta-analysis of psychological mediators and individual consequences. *Journal of Applied Psychology*, 92(6), 1524-1541. doi: 10.1037/0021-9010.92.6.1524
- Kruel Goebel, D., Carlotto, M. S. (2019). Predictores sociodemográficos, laborales y psicossociales del Síndrome de Burnout en docentes de educación a distancia. *Avances en Psicología Latinoamericana*, 37(2), 295-311. doi:
- Geurts, S. A. E., Taris, T. W., Kompier, M. A. J., Dijkers, J. S. E., van Hooff, M. L. M., & Kinnunen, U. M. (2005). Work-home interaction from a work psychological perspective: Development and validation of a new questionnaire, the SWING. *Work and Stress*, 19(4), 319-339. doi: 10.1080/02678370500410208
- Greenhaus, J. H., & Beutell, N. J. (1985). Sources of conflict between work and family roles. *Academy of Management Review*, 10(1), 76-88. doi: 10.2307/258214

- Gil-Monte, P. R. (2005). El síndrome de quemarse por el trabajo (burnout): Una enfermedad laboral en la sociedad del bienestar. Madrid: *Piramide*. doi: 10.13140/2.1.4614.8806
- Gil-Monte, P. R. (2014). Psicología aplicada al estudio de los riesgos laborales: estrés y estrategias de afrontamiento. In Gil-Monte, P. R. (Ed), *Manual de Psicología Aplicada al trabajo y a la prevención de los riesgos laborales* (pp. 25-48). Madrid: Pirámide.
- Gil-Monte, P. R., López-Vilchez, J., Llorca-Rubio, J. L., & Piernas, J.S. (2016). Prevalencia de riesgos psicosociales en personal de la administración de justicia de la Comunidad Valenciana (España). *Liberabit*, 22(1), 7-19. doi: 10.24265/liberabit.2016.v22n1.01
- International Labour Organization (ILO). (2016). *Workplace Stress: a Collective Challenge*. Recuperado de http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---safework/documents/publication/wcms_466547.pdf
- Lei nº 11.419, de 19 de dezembro de 2006. (2006). Código de Processo Civil. Recuperado de http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2004-2006/2006/lei/111419.htm
- Ereñaga Jesús, N. (2019). El control del tiempo de trabajo en el teletrabajo: una visión desde la negociación colectiva de la Comunidad Autónoma del País Vasco. *Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo*, 7(2), 192-206. Recuperado de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6985835>
- Lucena, J. P. (2015). O Teletrabalho e o controle do trabalhador à distância. *Revista Eletrônica: Acórdãos, Sentenças, Ementas, Artigos E Informações*, 11(187), 50-64. Recuperado de <https://hdl.handle.net/20.500.12178/93846>
- Maroco, J. (2007). *Análise estatística com utilização do SPSS* (3.ed.). Lisboa: Edições.Sílabo.
- Meijman, T. F., & Mulder, G. (1998). Psychological aspects of workload. In P. J. D. Drenth, H. Thierry, & C. J. Wolff. (Eds.), *Handbook of work and organizational psychology (2nd ed.)*. *Handbook of work and organizational: Work psychology* (pp. 5-33). Hove, England: Psychology Press.

- Mendes, R. A. de O., Oliveira, L.C. D., & Veiga, A. G. B. (2020). A viabilidade do teletrabalho na administração pública brasileira. *Brazilian Journal of Development*, 6(3), 12745-12759. doi:10.34117/bjdv6n3-222
- Ministério da Fazenda (2017). 1º Boletim Quadrimestral sobre Benefícios por Incapacidade de 2017- Adoecimento Mental e Trabalho: a concessão de benefícios por incapacidade relacionados a transtornos mentais e comportamentais a empregados entre 2012 e 2016. Recuperado de <http://sa.previdencia.gov.br/site/2017/04/1%C2%BA-boletim-quadrimestral.pdf>
- Nohe, C., Meier, L., Sonntag, K., & Michel, A. (2015). The chicken or the egg? A meta-analysis of panel studies of the relationship between work–family conflict and strain. *Journal Of Applied Psychology*, 100(2), 522-536. doi: 10.1037/a0038012
- Oliveira, D. R. de (2017). *Do fim do trabalho ao trabalho sem fim: o trabalho e a vida dos trabalhadores digitais em Home Office*. (Tese de Doutorado). Universidade Federal de São Carlos. Recuperado de https://repositorio.ufscar.br/bitstream/handle/ufscar/10792/TESE_OLIVEIRA_DANIELA%20RIBEIRO.pdf?sequence=1
- Pereira, E., Jr., & Caetano, M. S. (2009). Implicações do Teletrabalho: um estudo sobre a percepção dos trabalhadores de uma Região Metropolitana. *Revista Psicologia: Organizações e Trabalho*, 9(2), 22-31. Recuperado de http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1984-66572009000200003
- Reis, R. S., Hino, A. A. F., & Añez, C. R. R. (2010). Perceived stress scale: reliability and validity study in Brazil. *Journal of Health Psychology*, 15(1), 107-117. doi: 10.1177/1359105309346343
- Resolução N° 134, de 12 de dezembro de 2016. (2016). Diário Eletrônico da Justiça Federal da 4ª Região. Recuperado de https://www2.trf4.jus.br/trf4/diario/download.php?arquivo=%2Fvar%2Fwww%2Fhtml%2Fdiario%2Fdocsa%2Fde_adm_20161215161001_2016_12_15_a.pdf
- Rosenfield, C. L., Alves, D. A. (2011). Teletrabalho. In: A. D. Cattani, & L. Holzmann (Orgs.), *Dicionário de trabalho e tecnologia* (pp. 414-418). Porto Alegre: Zouk.

- Schwarzer, R., & Hallum, S. (2008). Perceived teacher **self-efficacy** as a predictor of job **stress** and burnout: Mediation analyses. *Applied Psychology*, 57(1), 152-171. doi:10.1111/j.1464-0597.2008.00359.x
- Schwarzer, R., & Jerusalem, M. (1995). Generalized Self-Efficacy Scale. In: J. Weinman, S. Wright, & M. Johnston (Eds.), *Measures in health psychology: A user's portfolio. Causal and control beliefs* (pp. 35-37). Windsor, UK: NFER-NELSON.
- Sindicato dos Trabalhadores do Judiciário Federal do Rio Grande do Sul - SINTRAJUFE/RS. (2017). Pesquisa de Saúde 2016/2017. *Sindicato Dos Trabalhadores Do Judiciário Federal No Rio Grande Do Sul*. Recuperado de <https://www.sintrajufe.org.br/fique-ligado/10/pesquisa-de-saude-sintrajufe-2016-2017>
- Souza, I., & Souza, M. A. (2004). Validação da Escala de Auto-eficácia percebida. *Revista Universidade Rural*, 26 (1-2), 12-17. Recuperado de https://www.researchgate.net/publication/260338439_Validacao_da_Escala_de_Autoeficacia_Geral_Percebida
- Vries, H., Tummers, L., & Bekkers, V. (2019). The Benefits of Teleworking in the Public Sector: Reality or Rhetoric? *Review of Public Personnel Administration*, 39(4) 570-593. doi:10.1177/0734371x18760124

Recebido maio de 2021

Aprovado agosto de 2021
