

Impactos do trabalho remoto na saúde mental: reflexões à luz de Nightingale*Impacts of remote work on mental health: reflections in the light of Nightingale**Impactos del trabajo remoto en la salud mental: reflexiones a la luz de Nightingale***Marcio Pedroso Motta¹**

ORCID: 0009-0003-5138-2571

Alexa Serra Lima²

ORCID: 0000-0002-2091-1245

Evelyn Mie Kitazawa³

ORCID: 0000-0002-0988-7926

Talita Souza Santos Almeida⁴

ORCID: 0000-0002-8227-7016

Fernanda Manuella Bornhausen⁵

ORCID: 0009-0009-2840-7623

Luiz Antonio da Cunha Santos⁶

ORCID: 0009-0008-8645-2468

Eloise Cristiani Borriel Vieira^{7*}

ORCID: 0000-0002-4685-1797

¹Faculdade Sequencial. São Paulo, Brasil.²Faculdade Salute. São Paulo, Brasil.³Universidade Veiga de Almeida. Rio de Janeiro, Brasil.⁴Centro Universitário FMABC. São Paulo, Brasil.⁵Universidade do Contestado. Santa Catarina, Brasil.⁶Universidade Estácio de Sá. Rio de Janeiro, Brasil.⁷Universidade Federal de São Paulo. São Paulo, Brasil.***Autor correspondente:** E-mail: eloisevieira72@gmail.com**Resumo**

Objetivou-se analisar os impactos do trabalho remoto na saúde mental dos colaboradores à luz da teoria ambientalista de Florence Nightingale. A metodologia adotada foi um estudo de reflexão crítica, utilizando como base teórica os princípios de Nightingale. Realizou-se uma revisão abrangente da literatura utilizando bases de dados como LILACS, MedLine, *Google Scholar* e SciELO, com análise temática dos estudos selecionados conforme a abordagem de Bardin. Os resultados revelaram três categorias temáticas: "Isolamento e solidão no ambiente de trabalho remoto", "Impactos psicológicos e emocionais do trabalho remoto" e "Estratégias de promoção da saúde mental no trabalho remoto". Discussões destacaram a necessidade de políticas organizacionais que promovam interações sociais presenciais e suporte emocional como forma de atenuar os efeitos adversos do isolamento social. Enfatiza-se a necessidade de uma abordagem integrativa que valorize tanto a tecnologia quanto a sensibilidade humana para criar um ambiente de trabalho virtual mais saudável e sustentável, alinhado com os princípios da teoria ambientalista.

Descritores: Saúde Mental; Promoção da Saúde; Isolamento Social; Teletrabalho; Teoria de Enfermagem.**Como citar este artigo:**

Motta MP, Lima AS, Kitazawa EM, Almeida TSS, Bornhausen FM, Santos LAC, Vieira ECB. Impactos do trabalho remoto na saúde mental: reflexões à luz de Nightingale. Glob Clin Res. 2024;4(2):e77. <https://doi.org/10.5935/2763-8847.20210077>

Submissão: 04-06-2024

Aprovação: 10-07-2024



Abstract

The aim was to analyze the impacts of remote work on employees' mental health considering Florence Nightingale's environmentalist theory. The methodology adopted was a study of critical reflection, using Nightingale's principles as a theoretical basis. A comprehensive literature review was carried out using databases such as LILACS, MedLine, Google Scholar, and SciELO, with thematic analysis of the studies selected according to Bardin's approach. The results revealed three thematic categories: "Isolation and loneliness in the remote work environment", "Psychological and emotional impacts of remote work" and "Strategies for promoting mental health in remote work". Discussions highlighted the need for organizational policies that promote in-person social interactions and emotional support to mitigate the adverse effects of social isolation. The need for an integrative approach that values both technology and human sensitivity is emphasized to create a healthier and more sustainable virtual work environment, aligned with the principles of environmental theory.

Descriptors: Mental Health; Health Promotion; Social Isolation; Teleworking; Nursing Theory.

Resumén

El objetivo fue analizar los impactos del trabajo remoto en la salud mental de los empleados a la luz de la teoría ambientalista de Florence Nightingale. La metodología adoptada fue un estudio de reflexión crítica, utilizando como base teórica los principios de Nightingale. Se realizó una revisión integral de la literatura utilizando bases de datos como LILACS, MedLine, Google Scholar y SciELO, con análisis temático de los estudios seleccionados según el enfoque de Bardin. Los resultados revelaron tres categorías temáticas: "Aislamiento y soledad en el entorno de trabajo remoto", "Impactos psicológicos y emocionales del trabajo remoto" y "Estrategias para promover la salud mental en el trabajo remoto". Las discusiones resaltaron la necesidad de políticas organizacionales que promuevan las interacciones sociales en persona y el apoyo emocional como una forma de mitigar los efectos adversos del aislamiento social. Se enfatiza la necesidad de un enfoque integrador que valore tanto la tecnología como la sensibilidad humana para crear un entorno de trabajo virtual más saludable y sostenible, alineado con los principios de la teoría ambiental.

Descriptoros: Salud Mental; Promoción de la Salud; Aislamiento Social; Teletrabajo; Teoría de Enfermería.

Introdução

O trabalho remoto, amplamente adotado durante a pandemia de COVID-19, consolidou-se como uma prática comum em diversas organizações. Essa modalidade de trabalho, embora ofereça vantagens significativas, como flexibilidade de horário e redução de deslocamentos, também apresenta desafios consideráveis, especialmente no que concerne à saúde mental dos colaboradores. A ausência de um ambiente físico compartilhado e a predominância de interações virtuais podem resultar em sentimentos de isolamento e solidão, impactando negativamente o bem-estar emocional e psíquico dos trabalhadores^{1,2}.

Florence Nightingale, pioneira da Enfermagem Moderna, enfatizou a importância do ambiente na promoção da saúde. Sua teoria ambientalista destaca que fatores como luz, ar puro, limpeza e interações humanas são cruciais para a manutenção da saúde. A aplicação dos princípios de Nightingale ao contexto contemporâneo do trabalho remoto permite uma análise dos efeitos ambientais e sociais dessa modalidade de trabalho sobre a saúde mental dos colaboradores³.

A necessidade de relações interpessoais é um pilar fundamental para a boa saúde humana. O ser humano, enquanto ser social, depende de interações e conexões interpessoais para manter seu bem-estar psicológico e emocional. A ausência de interação física no trabalho

remoto pode comprometer essa dimensão vital da saúde, resultando em sentimentos de alienação, solidão e desconexão social. Estudos indicam que a falta de contato humano e o excesso de interações mediadas por tecnologias podem exacerbar sintomas de ansiedade, depressão e estresse, aumentando o risco de desenvolvimento de burnout^{1,3-5}.

Além disso, na tentativa de seguir o movimento de globalização e maximizar o uso da tecnologia nas atividades diárias e laborais, o indivíduo, sem exercer seu papel social e de relacionamento direto com outras pessoas, está propenso a desenvolver inúmeros transtornos mentais ou a agravar os já existentes. A falta de interação social presencial pode levar ao agravamento de condições como a ansiedade social, transtornos de humor, síndrome do pânico e outras patologias relacionadas ao isolamento. Nesse contexto, os gestores precisam adotar um olhar atento e sensível para o bem-estar dos colaboradores, reconhecendo que nem todas as atividades precisam ser realizadas à distância. A implementação de momentos de interação presencial e o incentivo a um ambiente de trabalho híbrido podem ser fundamentais para a promoção da saúde mental, levando, conseqüentemente, ao aumento da produtividade da equipe⁴⁻⁶.

A relevância deste estudo para a ciência e a sociedade é evidente. Com a crescente adoção do trabalho



remoto, torna-se essencial compreender seus impactos na saúde mental dos trabalhadores e desenvolver intervenções eficazes para promover o bem-estar. Este estudo busca preencher essa lacuna, oferecendo uma análise crítica e reflexiva baseada na teoria ambientalista de Nightingale.

A questão de pesquisa que norteia este estudo é: "Como o trabalho remoto impacta a saúde mental dos colaboradores à luz da teoria ambientalista de Florence Nightingale?". A hipótese de pesquisa é que a aplicação dos princípios de Nightingale pode reduzir os danos emocionais e psíquicos associados ao trabalho remoto, promovendo um ambiente de trabalho mais saudável e equilibrado, mesmo em um contexto virtual.

Dado o exposto, objetivou-se analisar de forma crítica os impactos do trabalho remoto na saúde mental dos colaboradores à luz da teoria ambientalista de Florence Nightingale, com foco na redução de danos emocionais e psíquicos. Buscou-se identificar os desafios e propor estratégias para mitigar os efeitos negativos associados à ausência de interações interpessoais presenciais e ao uso intensivo de tecnologias, promovendo um ambiente de trabalho mais saudável e equilibrado.

Metodologia

Trata-se de um estudo de reflexão, de caráter crítico-reflexivo, de natureza qualitativa, que utiliza como fundamentação teórica a teoria ambientalista de Florence Nightingale. Esta abordagem teórica é essencial para compreender os impactos do trabalho remoto na saúde mental dos colaboradores, destacando a influência de elementos ambientais e sociais na promoção do bem-estar psicológico.

A busca na literatura vigente foi conduzida entre os meses de maio e junho de 2024, utilizando as bases de dados LILACS (Literatura Latino-Americana e do Caribe em Ciências da Saúde), MedLine (*Medical Literature Analysis and Retrieval System Online*), *Google Scholar* e SciELO (*Scientific Electronic Library Online*). Estas bases indexadoras foram selecionadas por abrangerem uma ampla gama de publicações científicas na área de Ciências da Saúde, garantindo uma revisão abrangente e atualizada sobre o tema proposto.

Os critérios de elegibilidade incluíram estudos que abordam o impacto do trabalho remoto na saúde mental dos colaboradores, publicados em periódicos revisados por pares, sob o recorte temporal de 2019 a 2024 e nos idiomas português e inglês. Foram excluídos estudos que não apresentavam uma abordagem teórica clara, não estavam disponíveis integralmente, ou que não estavam relacionados diretamente aos efeitos psicossociais do trabalho remoto. Além disso, foram excluídos estudos cujos resultados estivessem baseados exclusivamente em métodos quantitativos sem uma discussão qualitativa adequada.

O método de análise adotado foi a análise temática de conteúdo proposta por Bardin⁷. Esta abordagem permitiu a organização dos estudos selecionados em categorias temáticas, facilitando a identificação de padrões e tendências sobre os impactos do trabalho remoto na saúde mental dos colaboradores. A análise temática possibilitou

uma compreensão adequada dos fenômenos estudados, contribuindo para uma reflexão crítica e fundamentada neste estudo.

Resultados e Discussão

Este estudo apresenta três categorias temáticas⁷ que emergiram da análise crítica dos estudos selecionados sobre o impacto do trabalho remoto na saúde mental dos colaboradores. A primeira categoria, "Isolamento e solidão no ambiente de trabalho remoto", explora como a ausência de interações presenciais pode contribuir para sentimentos de isolamento social e solidão entre os trabalhadores virtuais. A segunda categoria, "Impactos psicológicos e emocionais do trabalho remoto", investiga os transtornos mentais e emocionais que podem ser exacerbados pelo trabalho remoto, como ansiedade, depressão e burnout. Por fim, a terceira categoria, "Estratégias de promoção da saúde mental no trabalho remoto", discute as práticas e intervenções organizacionais que podem ser implementadas para melhorar o bem-estar psicológico dos colaboradores, destacando iniciativas que visam criar um ambiente de trabalho virtual mais saudável e equilibrado.

Isolamento e solidão no ambiente de trabalho remoto

Esta categoria aborda de forma crítica os desafios psicossociais enfrentados pelos colaboradores devido à redução das interações presenciais. Florence Nightingale, pioneira na compreensão dos ambientes sociais como fundamentais para a saúde mental, argumentava que a conexão humana é essencial para o bem-estar emocional. No contexto contemporâneo do trabalho remoto, a transição para uma interação predominantemente digital pode amplificar sentimentos de isolamento social, contribuindo para uma série de impactos negativos na saúde mental dos trabalhadores^{1,3}.

Estudos recentes corroboram que o isolamento social está associado a um aumento significativo nos níveis de ansiedade, depressão e estresse ocupacional entre os colaboradores remotos. A falta de interações sociais informais e a redução do apoio emocional dentro do ambiente de trabalho virtual podem afetar profundamente a motivação, a produtividade e o engajamento dos funcionários. A ausência de um ambiente físico compartilhado também pode limitar a capacidade de construir confiança e coesão entre os membros da equipe, essencial para a colaboração eficaz e a resolução de problemas^{4,5}.

De uma perspectiva crítica, é essencial examinar como as políticas organizacionais podem ser adaptadas para mitigar os efeitos adversos do isolamento social no trabalho remoto. Estratégias eficazes podem incluir a implementação de plataformas virtuais que promovam interações sociais significativas, como fóruns de discussão on-line, sessões de *brainstorming* virtual e atividades de *team building* digital. Além disso, programas que incentivem a participação em eventos presenciais periódicos ou encontros sociais virtuais podem ajudar a restaurar um senso de conexão e pertencimento entre os colaboradores, mesmo em um ambiente predominantemente digital^{4,6}.



A promoção de uma cultura organizacional que valorize o bem-estar emocional e social dos colaboradores também é crucial. Isso pode ser alcançado através de políticas que encorajem a comunicação aberta, o suporte mútuo e o reconhecimento das necessidades individuais. Ao adotar uma abordagem integrativa que combina tecnologia com sensibilidade humana, as organizações podem criar um ambiente de trabalho remoto mais saudável e sustentável, que não apenas proteja contra os efeitos adversos do isolamento social, mas também promova o florescimento pessoal e profissional dos seus colaboradores^{4,8}.

A discussão sobre o isolamento e solidão no ambiente de trabalho remoto revela um aspecto fundamental dos desafios psicossociais enfrentados pelos colaboradores. A transição para um ambiente predominantemente digital não apenas limita as interações sociais, como já discutido, mas também tem profundas repercussões nos aspectos psicológicos e emocionais dos trabalhadores e na ausência de foco e separação do que é vida e o que é horário de trabalho. Os impactos oriundos desta 'alienação laboral' são agravados pela ausência de um ambiente físico compartilhado, que tradicionalmente oferece suporte emocional e social no local de trabalho. Assim, compreender tanto os aspectos sociais quanto os psicológicos do trabalho remoto é essencial para desenvolver estratégias eficazes que promovam um ambiente de trabalho virtual mais saudável e resiliente^{4,5,9}.

Impactos psicológicos e emocionais do trabalho remoto

Esta categoria examina os impactos psicológicos e emocionais complexos do trabalho remoto, ampliando a discussão para incluir as consequências significativas que esses efeitos podem ter em outras esferas da vida dos colaboradores. A transição para um ambiente virtual pode não apenas aumentar os níveis de ansiedade e depressão entre os trabalhadores, como também pode afetar adversamente suas relações familiares e sociais⁴.

A falta de interações presenciais regulares pode levar a uma diminuição da qualidade do tempo passado com a família e amigos, causando sentimentos de isolamento e desconexão emocional. Isso pode resultar em tensões adicionais nas relações pessoais, pois os colaboradores podem sentir dificuldade em equilibrar as exigências do trabalho com as necessidades e expectativas de seus entes queridos⁹.

Além disso, a dependência excessiva de comunicações digitais para interações sociais pode aumentar a ansiedade social dos trabalhadores remotos. A falta de prática em habilidades interpessoais presenciais pode levar ao desenvolvimento de crises de pânico e insegurança ao enfrentar situações sociais fora do ambiente virtual de trabalho. A incapacidade de participar ativamente em eventos sociais ou de cuidar da saúde pessoal devido às demandas do trabalho remoto pode criar um ciclo de estresse crônico e alienação social^{4,10}.

Do ponto de vista crítico, é fundamental que as políticas organizacionais reconheçam e respondam a esses impactos multifacetados do trabalho remoto. Estratégias eficazes podem incluir o estabelecimento de políticas que

promovam horários de trabalho flexíveis e permitam pausas regulares para reconexão com a família e amigos. Incentivar os colaboradores a manterem uma rede social ativa e participarem de atividades comunitárias pode fortalecer o suporte emocional e social fora do contexto profissional^{9,10}.

Estratégias de promoção da saúde mental no trabalho remoto

Esta categoria aborda as práticas e intervenções organizacionais essenciais para promover um ambiente de trabalho virtual mais saudável e equilibrado, com ênfase na promoção de interações sociais e assistência à saúde do colaborador de forma presencial, fomentando um ambiente saudável de trabalho e relações sociais - em conformidade com a teoria de Florence Nightingale³.

Uma estratégia crucial é a implementação de eventos presenciais periódicos que permitam aos colaboradores se reunirem fisicamente. Estes encontros não apenas fortalecem as conexões interpessoais e o senso de pertencimento, mas também proporcionam um espaço para interações sociais genuínas, fundamentais para o bem-estar emocional. Florence Nightingale enfatizou a importância dessas interações humanas para a promoção da saúde mental, argumentando que o contato humano é essencial para o bem-estar psicológico^{3,4,9}.

Além dos eventos presenciais, as organizações podem estabelecer programas de suporte emocional que incluam sessões de aconselhamento presencial. Essas sessões oferecem aos colaboradores a oportunidade de discutir suas preocupações de forma confidencial e receber orientação especializada para lidar com o estresse e outros desafios emocionais relacionados ao trabalho remoto. Ao integrar práticas de cuidado com a saúde mental baseadas na teoria de Nightingale, as organizações podem criar um ambiente de trabalho que não apenas apoie, mas também fortaleça o bem-estar global dos colaboradores^{3,8,9}.

Outra medida eficaz é a promoção de atividades de *team building* que ocorram presencialmente em intervalos regulares. Essas atividades não só promovem a coesão da equipe e a colaboração, mas também oferecem aos colaboradores a oportunidade de se desconectarem das demandas do trabalho virtual e se engajarem em experiências compartilhadas que reforçam o espírito de equipe. Implementar políticas que incentivem a participação nessas atividades presenciais pode ajudar a mitigar os efeitos adversos do isolamento social e promover um ambiente de trabalho mais integrado e saudável^{8,10}.

É necessário investir em estratégias que combinem interações sociais presenciais com suporte emocional é fundamental para criar um ambiente de trabalho virtual que respeite os princípios da teoria ambientalista de Florence Nightingale. Essas iniciativas não apenas protegem contra os efeitos negativos do trabalho remoto, como também promovem o bem-estar holístico dos colaboradores, alinhando-se com uma abordagem humanizada e compassiva para a gestão da saúde mental no ambiente de trabalho moderno, que, conseqüentemente, influencia no bem-estar e qualidade de vida do colaborador.



Considerações Finais

Este estudo examinou os impactos do trabalho remoto na saúde mental dos colaboradores à luz da teoria ambientalista de Florence Nightingale, revelando importantes questões para a gestão contemporânea de ambientes de trabalho virtuais. Ficou claro que o isolamento social e a falta de interações interpessoais presenciais são desafios significativos que afetam negativamente o bem-estar psicológico dos trabalhadores remotos.

As estratégias propostas, como a realização de eventos presenciais regulares, programas de suporte emocional presencial e atividades de equipe que promovam interações sociais autênticas, mostraram-se cruciais para minimizar esses impactos adversos. Além disso, a flexibilidade nos horários de trabalho e a promoção de pausas regulares são medidas essenciais para equilibrar as demandas profissionais com as necessidades pessoais dos colaboradores.

Nightingale enfatizava que o ambiente físico e social influencia diretamente a saúde mental, defendendo a importância de condições como luz, ar puro e interações humanas para o bem-estar geral. Adaptar esses princípios ao contexto contemporâneo do trabalho remoto sugere que as organizações devem considerar não apenas a eficiência operacional, mas também o cuidado com o bem-estar emocional e social dos colaboradores.

Portanto, para promover um ambiente de trabalho virtual mais saudável e sustentável, é fundamental que as empresas adotem uma abordagem integrativa que valorize tanto a tecnologia e produtividade quanto a sensibilidade humana. Investir em estratégias que promovam interações sociais significativas e suporte emocional presencial não só protege contra os efeitos adversos do isolamento social, mas também fortalece a coesão da equipe e a produtividade no contexto do trabalho remoto.

Referências

1. Barone Gibbs B, Kline CE, Huber KA, Paley JL, Perera S. Covid-19 shelter-at-home and work, lifestyle and well-being in desk workers. *Occup Med (Lond)*. 2021 Apr 9;71(2):86-94. doi: 10.1093/occmed/kqab011
2. Fonseca CSG, Silva RCL, Bosco PS, Costa CCP, Araujo FM. O mundo transpandêmico: será?. *Glob Clin Res*. 2022;2(2):e25. <https://doi.org/10.5935/2763-8847.20220025>
3. Peres MAA, Aperibense PGG, Dios-Aguado MM, Gómez-Cantarino S, Queirós PJP. The Florence Nightingale's nursing theoretical model: a transmission of knowledge. *Rev Gaúcha Enferm*. 2021;42(spe):e20200228. <https://doi.org/10.1590/1983-1447.2021.20200228>
4. Miranda KS, Santos LDR, Almeida Neto OP, Raponi MBG, Scalia LAM. Impacto do perfil ocupacional, saúde mental e religiosidade sobre depressão, ansiedade e estresse de profissionais de saúde na pandemia de COVID-19. *J bras psiquiat*. 2023;72(4):239-246. <https://doi.org/10.1590/0047-2085000000433>
5. Crispim CG, Ribeiro WA, Fassarella BPA, Neves KC, Franco AA, Silva ASR, Souza ABT, Silva IS, Guinancio JC, Carvalho BL. Estratégias de enfrentamento do estresse ocupacional na ótica de enfermeiros emergencistas. *Glob Clin Res*. 2022;2(1):e14. <https://doi.org/10.5935/2763-8847.20220014>
6. Garzillo EM, Cioffi A, Carta A, Monaco MGL. Returning to Work after the COVID-19 Pandemic Earthquake: A Systematic Review. *Int J Environ Res Public Health*. 2022 Apr 9;19(8):4538. doi: 10.3390/ijerph19084538
7. Bardin L. Análise temática de conteúdo. Lisboa: Edições 70; 2011.
8. Paz MGT, Fernandes SRP, Carneira LL, Melo EAA. *Rev. Adm. Mackenzie*. Personal organizational well-being and quality of organizational life: the mediating role of organizational culture. 2020;21(1). <https://doi.org/10.1590/1678-6971/eRAMD200122>
9. Gauriau R. Riscos profissionais no trabalho a distância: teletrabalho, trabalho remoto e trabalho via plataformas digitais. Riscos novos, emergentes ou intensificados?. *Revista Direito das Relações Sociais e Trabalhistas*. 2022;8(2):140-164. <https://doi.org/10.26843/relacoessociaistrabalhista.v8i2.399>
10. Pinho PS, Freitas AMC, Cardoso MCB, Silva JS, Reis LF, Muniz CFD, Araújo TM. Trabalho remoto docente e saúde: repercussões das novas exigências em razão da pandemia da Covid-19. *Trab. educ. Saúde*. 2021;19. <https://doi.org/10.1590/1981-7746-sol00325>

