



Universidade de Brasília
Faculdade UnB Planaltina - FUP
Programa de Pós-Graduação em Gestão Pública – PPGP
Mestrado Profissional em Gestão Pública

Layreane Silvano dos Santos

O Teletrabalho e a Saúde Mental
em uma Instituição de Ensino Pública

Brasília-DF

2022

Layreane Silvano dos Santos

**O Teletrabalho e a Saúde Mental
em uma Instituição de Ensino Pública**

Dissertação de mestrado apresentada ao Programa de Pós-Graduação em Gestão Pública, da Universidade de Brasília, como requisito parcial para obtenção do título de Mestre em Gestão Pública.

Orientadora: Prof^ª Dra. Maria Júlia Pantoja

Brasília-DF

2022

Ficha catalográfica elaborada automaticamente,
com os dados fornecidos pelo(a) autor(a)

SS237t Santos, Layreane Silvano
O Teletrabalho e a Saúde Mental em uma Instituição de
Ensino Pública / Layreane Silvano Santos; orientador Maria
Júlia Pantoja. -- Brasília, 2022.
140 p.

Dissertação (Mestrado Profissional em Gestão Pública) --
Universidade de Brasília, 2022.

1. Teletrabalho. 2. Saúde mental. 3. Pandemia. 4.
Instituição de ensino pública. I. Pantoja, Maria Júlia,
orient. II. Título.

Layreane Silvano dos Santos

**O Teletrabalho e a Saúde Mental
em uma Instituição de Ensino Pública**

Dissertação de mestrado apresentada ao Programa de Pós-Graduação em Gestão Pública, da Universidade de Brasília, como requisito parcial para obtenção do título de Mestre em Gestão Pública.

Defendida e aprovada em: 16 de dezembro de 2022.

Banca examinadora formada pelos professores

Prof^a Dra. Maria Júlia Pantoja - Presidente
PPGP UnB

Prof. Dr. Alexandre Nascimento de Almeida – Examinador Interno
PPGP UnB

Prof^a. Dr^a. Tânia Gomes Figueira - Examinador Externo
CNPq

Prof. Dr. Mauro Eduardo Del Grossi (Suplente)
PPGP UnB

AGRADECIMENTOS

Agradeço a Deus e à Nossa Senhora Aparecida por proteger e iluminar meu caminho.

À minha filha Marina Amira, por sua motivação no cotidiano e principalmente pelo aprendizado diário de amor.

Aos meus amados pais, Nesio e Olinda, por todo o suporte e amor. Por serem meus exemplos de força e generosidade.

À minha avó Almerinda, por sua coragem, resiliência e vontade de viver.

Aos meus irmãos, Marcos e Leire, por dividirem a caminhada com humor e inteligência.

À minha cunhada Rita e à minha sobrinha Lara, pelo apoio sempre presente.

A minha orientadora, Professora Maria Júlia, por toda a gentileza, cordialidade e generosidade pelo acolhimento e por ter compartilhado conhecimento e vida! Ainda que agradeça, impossível expressar minha gratidão e reconhecimento!

Aos amigos do trabalho, pela colaboração e companheirismo diante dos desafios.

Aos amigos do mestrado, principalmente Luiz Henrique e Renata, verdadeiros presentes que recebi! Vocês são incríveis!

Aos amigos Aristides, Jane, Onofre e Míriam, por tanta gentileza!

A todos os professores do PPGP, por contribuírem com excelência para a minha formação, especialmente aos professores Alexandre e Mauro, sempre geniais!

À Universidade de Brasília, ao Programa de Pós-Graduação em Gestão Pública, pela oportunidade de aperfeiçoar meu conhecimento e retribuir o investimento e a confiança.

RESUMO

Este estudo analisou as influências do teletrabalho obrigatório na saúde mental dos servidores técnico-administrativos de uma instituição de ensino pública durante a pandemia. Adotou-se o aporte teórico-metodológico da psicossociologia do trabalho privilegiando suas vivências e narrativas enquanto estudo de caso de abordagem qualitativa, de natureza descritiva e exploratória, mediante a análise de conteúdo de Bardin (2011). Os resultados demonstraram o perfil sociodemográfico dos 15 participantes da pesquisa como maioria do gênero feminino, casados, brancos, residindo com a família próximo do trabalho, com média de 37,8 anos de idade, 08 anos de trabalho na instituição e todos com escolaridade superior. A maioria estava trabalhando em modelo de revezamento híbrido. Estes participantes compreendem saúde mental a partir da percepção positiva do constructo bem-estar em suas multidimensões relacionado ao estado de equilíbrio e ao suporte social e complementar ao conceito de não saúde mental, com base no desequilíbrio projetado (ou não) sobre os estados e sintomas de estresse, ansiedade, depressão, disfuncionalidade e falta de autonomia. A partir do conceito de saúde mental, os participantes compartilharam influências negativas em sua maioria (58%), seguidos de influências ambíguas, negativas e positivas (28%) e, por fim, influências positivas (14%). O teletrabalho influenciou negativamente a maioria das experiências dos participantes, tendo em vista a ausência de planejamento organizacional de gestão perante a intempestividade do teletrabalho, a sobrecarga na sobreposição de papéis entre o trabalho e a casa e, a falta de interação social pelo isolamento e sentimento de solidão repercutindo na ansiedade, na depressão, na solidão, na angústia e acarretando, em alguns casos, grave adoecimento. Em seguida, alguns participantes perceberam uma influência ambígua na saúde mental, negativa e positiva, decorrente do teletrabalho na pandemia diante do processo de adaptação organizacional, do uso das tecnologias de informação e comunicação e da possibilidade de fuga de conflitos familiares e do trabalho promovendo ansiedade, estresse e até adoecimento e/ou ânimo e tranquilidade, menos ansiedade e estresse. E, por fim, a influência positiva diante das condições e flexibilidade de trabalho vivenciada pela minoria dos participantes na percepção de bem-estar, descanso, concentração, menos estresse, satisfação, motivação, disciplina, liberdade, autonomia e empoderamento. Os participantes relataram os recursos, estratégias e mecanismos que recorreram para o cuidado integral de sua saúde mental durante a pandemia como o atendimento em saúde mental, as atividades de lazer e aprendizagem, as atividades físicas e de saúde, o uso de álcool, a mudança de perspectiva e o distanciamento tecnológico. Indicaram sugestões: para o autocuidado em saúde mental como as atividades de saúde, os cuidados em saúde mental, as ações coletivas e o trabalho híbrido; e, para o cuidado da instituição com os servidores no apoio da gestão em divulgar e implementar lugar de escuta e voz na instituição, assim como, estabelecer procedimentos de trabalho adequados aos servidores. Destaca-se a contribuição da pesquisa na discussão do teletrabalho, tendo em vista a complexidade do tema e sua pertinência diante do interesse da instituição e da escassez do tema no âmbito da implementação de políticas no setor público.

Palavras-chave: teletrabalho; saúde mental; pandemia; instituição de ensino pública.

ABSTRACT

This study analyzed the influences of mandatory telecommuting on the mental health of technical-administrative staff at a public educational institution during the pandemic. The theoretical-methodological contribution of the psychosociology of work was adopted, privileging their experiences and narratives as a case study with a qualitative approach, of a descriptive and exploratory nature, through the content analysis of Bardin (2011). The results showed the sociodemographic profile of the 15 research participants as the majority female, married, white, living with their family close to work, with an average age of 37.8 years, 08 years of work at the institution and all with higher education. Most were working on hybrid relay model. These participants understand mental health from the positive perception of the well-being construct in its multidimensions related to the state of balance and social support and complementary to the concept of non-mental health, based on the projected imbalance (or not) on the states and symptoms of stress, anxiety, depression, dysfunctionality and lack of autonomy. From the concept of mental health, the participants mostly shared negative influences (58%), followed by ambiguous, negative and positive influences (28%) and, finally, positive influences (14%). Telecommuting negatively influenced most of the participants' experiences, given the lack of organizational management planning in the face of the untimeliness of telecommuting, the overload of overlapping roles between work and home, and the lack of social interaction due to isolation and feeling of loneliness with repercussions on anxiety, depression, loneliness, anguish and, in some cases, leading to serious illness. Then, some participants perceived an ambiguous influence on mental health, negative and positive, resulting from telework in the pandemic in the face of the organizational adaptation process, the use of information and communication technologies and the possibility of escaping family and work conflicts, promoting anxiety, stress and even illness and/or mood and tranquility, less anxiety and stress. And, finally, the positive influence on the working conditions and flexibility experienced by the minority of participants in the perception of well-being, rest, concentration, less stress, satisfaction, motivation, discipline, freedom, autonomy and empowerment. The participants reported the resources, strategies and mechanisms they resorted to for the comprehensive care of their mental health during the pandemic, such as mental health care, leisure and learning activities, physical and health activities, alcohol use, changing of perspective and technological distance. They indicated suggestions: for self-care in mental health, such as health activities, mental health care, collective actions and hybrid work; and, for the care of the institution with the servants in the support of the management in disclosing and implementing a place of listening and voice in the institution, as well as establishing appropriate work procedures for the servants. The contribution of the research in the discussion of telework is highlighted, considering the complexity of the theme and its pertinence in the face of the interest of the institution and the scarcity of the theme in the scope of the implementation of policies in the public sector.

Keywords: telework; mental health; pandemic; public educational institution.

LISTA DE QUADROS

Quadro 1 - Descrição histórica dos modos de produção	22
Quadro 2 - Tipos de teletrabalho	44
Quadro 3 - Aspectos positivos e negativos do teletrabalho na pandemia	47
Quadro 4 - Resumo da metodologia	59
Quadro 5 - Categorias temáticas sobre o conceito de saúde mental.....	69
Quadro 6 - Categoria temática e subcategorias sobre o que não seria saúde mental	74
Quadro 7 - Categorias e subcategorias sobre as influências positivas, negativas e positivas e positivas.....	80
Quadro 8 - Síntese da análise das influências do teletrabalho para a saúde mental durante a pandemia.....	108
Quadro 9 - Categoria de cuidado em saúde mental e subcategorias	109
Quadro 10 - Recursos, mecanismos ou estratégias de cuidado em saúde mental	117
Quadro 11 - Sugestões de cuidado em saúde mental.....	123

LISTA DE FIGURAS

Figura 1 - Modelos de saúde mental.....	28
Figura 2 - Condições para o teletrabalho.....	44

LISTA DE GRÁFICOS

Gráfico 1 - Qtde de Funcionários por Faixa Etária	60
Gráfico 2 - Qtde de Funcionários por Estado Civil	61
Gráfico 3 - Qtde de Funcionários por Etnia	61
Gráfico 4 - Qtde de Funcionários por Gênero	61
Gráfico 5 - Qtde de funcionários por Gênero e etnia	62
Gráfico 6 - Qtde de Funcionários por Residência	63
Gráfico 7 - Qtde de Funcionários por Distância da residência do Trabalho	63
Gráfico 8 – Qtde de Funcionários por Tipo de Convivência.....	64
Gráfico 9 - Qtde de Funcionários por Cargo	65
Gráfico 10 - Qtde de Funcionários por Formação	65
Gráfico 11 - Qtde de Funcionários por Tempo de trabalho.....	66
Gráfico 12 - Qtde de Funcionários por Modalidade de trabalho	67
Gráfico 13 - Dados de afastamentos de 2020 a 2021	112
Gráfico 14 - Dados de afastamentos de 2021 a 2022	112

LISTA DE TABELAS

Tabela 1 - Categorias temáticas sobre as influências do teletrabalho para a saúde mental durante a pandemia.....	79
Tabela 2 - Dados de afastamento por CID F de 2020 a 2022.....	113
Tabela 3 - Dados de atendimento psicológico e psicossocial de 2020 a 2022	113

LISTA DE SIGLAS E ABREVIACÕES

CID	Classificação Internacional de Doenças
CLT	Consolidação das Leis do Trabalho
CoAP	Coordenadora de Atenção Psicossocial
DAC	Decanato de Assuntos Comunitários
DASS	<i>Depression Anxiety and Stress Scale</i>
DASU	Diretoria de Atenção à Saúde da Comunidade Universitária
EPI	Equipamento de proteção individual
ME	Ministério da Economia
MEC	Ministério da Educação
MPDG	Ministério do Planejamento, Desenvolvimento e Gestão
OIT	Organização Internacional do Trabalho
OMS	Organização Mundial de Saúde
PPGP	Programa de Pós-Graduação em Gestão Pública
SEI	Sistema eletrônico de informação
SERPRO	Serviço Federal de Processamento de Dados
SIPEC	Sistema de Pessoal Civil da Administração Federal
SUS	Sistema Único de Saúde
TICS	Tecnologias de informação e comunicação
UnB	Universidade de Brasília

SUMÁRIO

1	INTRODUÇÃO	15
1.1	Objetivos.....	17
1.1.1	Objetivo Geral	17
1.1.2	Objetivos Específicos	17
1.2	Justificativa	17
2	REFERENCIAL TEÓRICO	21
2.1	Trabalho e Saúde Mental.....	21
2.1.1	Trabalho.....	21
2.1.2	Saúde Mental	27
2.2	Psicossociologia do trabalho	32
2.3	Teletrabalho, Pandemia e Saúde Mental.....	40
2.3.1	A Pandemia	40
2.3.2	Teletrabalho – Conceito.....	41
2.3.3	Teletrabalho e Pandemia	43
2.3.4	Teletrabalho e Saúde Mental	46
3	METODOLOGIA.....	54
3.1	Tipo de pesquisa	54
3.2	Caracterização da organização	55
3.3	Participantes da pesquisa.....	56
3.4	Técnicas e procedimentos de coleta de dados	56
3.5	Análise das informações.....	58
4	RESULTADOS E DISCUSSÕES	60
4.1	“Tenho 10 anos de (instituição)..” - Perfil dos participantes.....	60
4.2	“O que seria e o que não seria” - conceito de saúde mental	68
4.3	“Ah, não, influenciou. Com certeza, influenciou...” - Influencia sim ou não? .	76
4.3.1	“Pode-se dizer que, pode ser, mas o lado negativo, né?” - Influência negativa .	80
4.3.1.1	Ausência de planejamento organizacional de gestão frente à intempestividade do teletrabalho	80
4.3.1.2	Sobrecarga na sobreposição de papéis entre o trabalho e a casa.....	84
4.3.1.2.1	Questão de Gênero e Presença de Filhos	84
4.3.1.2.2	Atividades de gestão, Rede de apoio e Estigma com o teletrabalho.....	86
4.3.1.3	Falta de interação social pelo isolamento e sentimento de solidão	89
4.3.2	“Então é isso, é meio ambíguo...” - Influência negativa e influência positiva ...	94
4.3.2.1	Adaptação organizacional	95

4.3.2.2	Uso das TICs	97
4.3.2.3	Fuga de conflitos familiares e do trabalho	98
4.3.2.3.1	Fuga de conflitos familiares.....	98
4.3.2.3.2	Fuga de conflitos no trabalho.....	99
4.3.3	“Ah sim, de forma positiva...” - Influência positiva.....	102
4.3.3.1	Condições e flexibilidade do trabalho	102
4.3.3.1.1	Condições de trabalho.....	102
4.3.3.1.2	Flexibilidade do trabalho	103
4.4	“Então assim, eu pude cuidar um pouco mais da minha saúde física e mental” - Cuidado em saúde mental.....	109
4.4.1	“Conseguia, né? Me cuidar...” - Recursos, mecanismos ou estratégias para cuidado em saúde mental.....	110
4.4.2	“Mas é necessário falar, é necessário dizer, é importante que se tenha esse olhar cuidadoso...” Sugestões de cuidados em saúde mental	117
5	CONSIDERAÇÕES FINAIS.....	125
	REFERÊNCIAS	129

1 INTRODUÇÃO

O teletrabalho aparece como uma forma de trabalho flexível com vistas à adequação de medidas necessárias e sustentáveis diante de mudanças e transformações econômicas, sociais, políticas e culturais. Esse desafio delinea a dimensão da discussão do teletrabalho nas organizações públicas diante de sua implantação intempestiva decorrente da pandemia do coronavírus, covid-19, e suas relações para o trabalhador.

A necessidade de produção crescente para a expansão econômica e o lucro movendo fronteiras a partir das transformações oriundas da revolução industrial vem diminuindo distâncias para um mundo globalizado (FRIEDMAN, 2005). Essa nova configuração econômica mobiliza a adequação de recursos a fim de corresponder a seus objetivos favorecendo o desenvolvimento de recursos tecnológicos que visem potencializar e materializar mecanismos de produção. As transformações geradas no campo da produção alteram as configurações de trabalho que, nessas perspectivas neoliberais, propiciam o lucro, reduzem os custos e avançam sobre os trabalhadores (ANTUNES, 2015).

A partir do entendimento de que o trabalho integra a estruturação da identidade do sujeito de forma a atravessar sua subjetividade, constituindo um sujeito dual, psíquico e social, individual e coletivo tomado no cotidiano real, portanto situado (ENRIQUEZ, 2001a), analisar o trabalho nessa perspectiva perpassa analisar o sujeito em interação e vice-versa. Isto implica dizer que o trabalho tem uma posição estruturante na individualidade e subjetividade do sujeito de forma que as ocorrências no trabalho repercutem no sujeito e assim podem repercutir em sua saúde mental. (DEJOURS, 1992; GAULEJAC, 2014). Para Gaulejac (2014), a visão da interação entre sujeito e trabalho se amplia, pois o trabalho seria um dos determinantes do sujeito em situação, ou seja, um sujeito duplo situacional protagonista de sua história, que vive e se alimenta de sua história. Desta forma, a psicossociologia do trabalho permite o acesso às relações que se estabelecem entre o trabalho e a saúde mental, compreendendo sua interação entre o psíquico e o social.

Assim, as mudanças no mundo do trabalho acarretam transformações nas relações sociais e no próprio indivíduo, alterando o sentido do trabalho e de identificação do próprio indivíduo (NEVES *et al.*, 2018), tendo, no teletrabalho, o acompanhamento dessa transformação correspondendo a uma forma alternativa de trabalho que, durante a pandemia, tornou-se relevante perante a possibilidade de garantir a atividade de trabalho diante das medidas de isolamento social (BELZUNEGUI-ERASO; ERRO-GARCÉS, 2020).

Observa-se na literatura o marco nos estudos de teletrabalho com Jack Nilles em 1975 mediante a preocupação em diminuir a distância e seus custos de trabalho, além de, nos estudos, encontrarem-se várias definições sobre teletrabalho com um entendimento comum compreendendo-o como um arranjo alternativo de trabalho regular em local diferente do trabalho utilizando as tecnologias de informação e comunicação (BRUNELLE; FORTIN, 2021). No entanto, Pantoja, Andrade e Oliveira (2020a) apresentam uma definição de teletrabalho compulsório, adequado ao contexto de pandemia, descrito como uma flexível modalidade de trabalho que não ocorre no ambiente organizacional, e que é mediado pelos recursos de tecnologia da informação e comunicação (TICs).

O trabalho flexibilizado, o teletrabalho, o trabalho remoto e o *home office* torna-se relevante nesse contexto, pois articula a tecnologia a iniciativas lucrativas adaptando-se, assim, ao discurso lucrativo e competitivo do setor privado revertido no serviço público mediante a discussão gerencial de inovação e boas práticas para a produtividade (ANTUNES; FISCHER, 2020). Além de que, permitiu a continuidade do trabalho no contexto de isolamento social decorrente da quarentena na pandemia considerando ser a forma eficaz de conter o rápido contágio do coronavírus e garantir, no caso do setor público, a manutenção do trabalho essencial para a garantia de serviços importantes para a sociedade (ANTUNES; FISCHER, 2020).

Na literatura, os trabalhos citam as vantagens e desvantagens ou aspectos positivos e negativos do teletrabalho para o trabalhador, empregador e/ou sociedade antes da pandemia (SILVA, 2018) e durante a pandemia (ANTUNES; FISCHER, 2020), sinalizando impactos sobre a saúde mental dos teletrabalhadores. No entanto, por sua maioria quantitativa e internacional, não destacam ou aprofundam os efeitos do teletrabalho para a saúde mental dos teletrabalhadores, deixando essa lacuna para os estudos nacionais considerando importante informação para subsidiar a discussão de temas sobre o teletrabalho e a saúde mental para a administração pública. Desta forma, o foco do presente trabalho recai sobre a análise, das narrativas dos participantes do estudo, acerca das influências do teletrabalho obrigatório que interferem na saúde mental dos teletrabalhadores técnico-administrativos de uma instituição de ensino pública.

1.1 Objetivos

1.1.1 *Objetivo Geral*

Analisar a influência do teletrabalho obrigatório, decorrente da pandemia, no contexto da saúde mental dos servidores técnico-administrativos de uma instituição de ensino pública, por meio do aporte teórico-metodológico da psicossociologia do trabalho privilegiando, assim, suas vivências e narrativas.

1.1.2 *Objetivos Específicos*

- Identificar o perfil sociodemográfico dos teletrabalhadores e sua compreensão sobre saúde mental.
- Descrever a possível influência e de que forma o teletrabalho obrigatório interfere ou interferiu no estado de saúde mental dos teletrabalhadores a partir de suas narrativas.
- Identificar os recursos, mecanismos e/ou estratégias de manutenção, enfrentamento e/ou proteção de riscos à saúde mental dos teletrabalhadores.

1.2 Justificativa

As novas formas de flexibilidade de trabalho como o teletrabalho e sua implementação intempestiva decorrente da pandemia do coronavírus no âmbito das organizações públicas delineiam grandes desafios (ANTUNES; FISCHER, 2020). A necessidade de responder rapidamente às demandas de trabalho representam uma sociedade marcada pela determinação do trabalho (ANTUNES, 2005). Diante do isolamento e do medo do contágio, as necessidades da vida material sobressaíram para assegurar condições mínimas e seguras de sobrevivência. Nesse contexto, as organizações públicas tiveram o desafio de se repensar em curto tempo e implementar o teletrabalho. Isso ocorreu sem o devido planejamento diante da falta de tempo, de forma que se faz de extrema importância refletir sobre esta experiência, bem como seus efeitos para melhor compreender e formular o que virá (WANG *et al.*, 2020).

Diante das medidas de isolamento social e da continuidade dos serviços públicos tendo em vista terem sido essenciais no combate ao contágio, as áreas da saúde e da educação representaram a possibilidade de resposta no que tange a estudos para desenvolvimento de vacinas, remédios e medidas que fundamentem retorno para a sociedade de forma que os estudos sobre o teletrabalho nas instituições de ensino públicas ganham relevância. Alia-se a isso a previsão de alguns pesquisadores quanto à viabilidade do futuro do teletrabalho frente

ao desafio de inovação (BELZUNEGUI-ERASO; ERRO-GARCÉS, 2020; BJURSELL; BERGMO-PRVULOVIC; HEDEGAARD, 2021; NAGATA *et al.*, 2021), principalmente no que tange à gestão de pessoas. Nesse caso, conforme Boselie; Van Harten e Veld (2021), é necessário investir em pesquisas para evitar a cópia de melhores práticas de gestão sem a devida compreensão do contexto situacional no qual a experiência é vivenciada, o que inviabiliza a implementação de ações e políticas públicas.

Outra justificativa para este estudo baseia-se na realocação do sujeito como essencial para a atividade gerencial. Segundo Capuano (2015), a gestão por competência destaca o pilar ontológico nas pessoas, reposicionando o sujeito diante do lucro e, no caso do setor público, da produtividade sobre as pessoas. Quanto a essa posição, a escolha teórico-metodológica da psicossociologia do trabalho também se fundamenta considerando o foco nas experiências e narrativas diante de um contexto que impõe barreiras para a expressão e a convivência. Além de entender a dimensão do trabalho para o sujeito enquanto determinação que, dentre outros significantes, dão sentido à sua vida e, assim, à sua saúde mental. Para tanto, a formação da mestrandia em ciências sociais e antropologia e, o cargo de assistente social na Coordenação de Atenção Psicossocial (CoAP), da Diretoria de Atenção à Saúde da Comunidade Universitária (DASU), do Decanato de Assuntos Comunitários da Universidade de Brasília (DAC), da Universidade de Brasília (UnB), possibilita a fundamentação, a partir de dados científicos, de projetos, programas ou ações direcionados à promoção, prevenção ou assistência à saúde mental dos trabalhadores da universidade nessa nova modalidade, acompanhando com isto, as discussões que perpassam o ambiente do trabalho.

Diante da necessidade de assegurar sigilo a identidade dos participantes garantindo livre narrativa, não será revelada a identificação da instituição de ensino pública pesquisada. No entanto, registra-se interesse da instituição quanto ao teletrabalho, tendo formulado desde 2019 comissão para avaliar sua efetivação e as discussões sobre o teletrabalho mediante a Instrução Normativa nº 65 do Ministério da Economia (ME) com o programa de gestão. Isto reforça a relevância do tema para a instituição, possibilitando o aprofundamento, fornecendo subsídios para a melhoria de experiências em relação ao teletrabalho e respeitando o pilar ontológico da gestão por competências, conforme Capuano (2015). Ademais, destaca-se que foram encontrados poucos trabalhos nacionais sobre o teletrabalho no serviço público (PANTOJA; ANDRADE; OLIVEIRA, 2020a), menos ainda no que se refere à saúde mental antes e durante a pandemia (BACCILLI; CRUZ, 2021), com predomínio de estudos quantitativos (RIBEIRO, 2021).

A pandemia como um grande fenômeno social representa, assim, no âmbito da gestão de pessoas, um acelerador diante do cenário atraente da era digital tanto para as organizações quanto para os indivíduos, considerando a redução de custos para ambos e as demais condições favoráveis que o teletrabalho apresenta (ROCHA; AMADOR, 2018). Esse atraente cenário demanda estudos para que realmente seja possível assegurar condições reais e seguras de trabalho que representem os interesses dos trabalhadores, das organizações e da sociedade considerando o histórico de que, em períodos de crise, a redução de direitos dos trabalhadores é a primeira a ser atingida (ANTUNES, 2015). Nesse caso, segundo Casadore (2018), a ideologia neoliberal apropria a gestão da subjetividade sobre a forma da competência, da habilidade, da proatividade, da competitividade, da ousadia, enquadrando o sujeito como empreendedor, à mercê da racionalidade e da dinâmica do mercado e do consumo, empobrecendo o sujeito e sua relação com o coletivo enquanto forma de enfrentamento, pondo em risco a saúde mental dos trabalhadores.

Mediante o exposto, este trabalho visa contribuir tendo em vista a relevância do tema frente ao acompanhamento das discussões atuais sobre o futuro do teletrabalho nestas instituições e a falta de estudos sobre o tema, apesar de sua limitação quanto à generalização de sua abordagem qualitativa.

Dessa forma, a estrutura desta dissertação compreende:

O capítulo 1 – Introdução com as seções referentes aos (1.1) Objetivos, (1.1.1) Objetivo Geral e (1.1.2) Objetivos Específicos seguidos da seção (1.2) Justificativa.

O capítulo 2 – Referencial Teórico apresenta os temas (2.1) Trabalho e Saúde mental discutidos nas seções (2.1.1) Trabalho e (2.1.2) Saúde Mental. Seguidos da temática (2.2) Psicossociologia do trabalho e (2.3) Teletrabalho, Pandemia e Saúde mental constituídos por (2.3.1) A Pandemia, (2.3.2) Teletrabalho - Conceito, (2.3.3) Teletrabalho e Pandemia, (2.3.4) Teletrabalho e Saúde Mental.

O capítulo 3 – Metodologia apresenta as seções (3.1) Tipo de Pesquisa, (3.2) Caracterização da Organização, (3.3) Participantes da Pesquisa, (3.4) Técnicas e Procedimentos de Coleta de Dados e a (3.5) Análise das Informações.

O capítulo 4 – Resultados e Discussões referentes aos objetivos de pesquisa apresentados nas seções (4.1) “Tenho 10 anos de (instituição)...” - Perfil dos Participantes, (4.2) “O que seria e o que não seria...” - Conceito de Saúde Mental, (4.3) “Ah, não, influenciou. Com certeza, influenciou...” – Influencia sim ou não? (4.4) “Então assim, eu pude cuidar um pouco mais da minha saúde física e mental” - Cuidado em Saúde Mental seguidos das subseções (4.4.1) “Conseguia, né? Me cuidar...” - Recursos, mecanismos ou

estratégias para cuidado em saúde mental e (4.4.2) “Mas é necessário falar, é necessário dizer, é importante que se tenha esse olhar cuidadoso...” Sugestões de cuidados em saúde mental.

Por fim, o capítulo 5 – Considerações Finais apresenta o panorama da pesquisa seguindo seus objetivos, a contribuição desta pesquisa, as limitações e a proposta de uma agenda de pesquisa.

2 REFERENCIAL TEÓRICO

A revisão bibliográfica para elaboração do referencial teórico da pesquisa valeu-se da busca nos periódicos preferencialmente com classificação Qualis A e B, revisado por pares como forma de atender às premissas de maior confiabilidade dos dados. Os trabalhos mais recentes também foram preferidos considerando a proximidade com as análises. No entanto, foram incluídos autores referências sobre o tema ou que abordam a temática alinhada a este trabalho quando, para entendimento ou complemento do tema, for necessária a citação independentemente de sua data de publicação. Desta forma, contou com a pesquisa nos bancos de dados mediante a combinação dos descritores: teletrabalho, trabalho remoto, *home office*, trabalho, saúde mental, bem-estar, mal-estar, prazer, adoecimento e psicossociologia. Foram encontrados, após análise e filtragem: artigos da CAPES, periódicos, publicações em congressos e encontros sobre o tema, livros, dissertações e legislações do *site* Planalto.

Assim, neste capítulo, o referencial teórico apresenta os temas (2.1) Trabalho e Saúde mental discutidos nas seções (2.1.1) Trabalho e (2.1.2) Saúde Mental. Seguidos da temática (2.2) Psicossociologia do Trabalho e (2.3) Teletrabalho, Pandemia e Saúde mental constituídos por (2.3.1) A Pandemia, (2.3.2) Teletrabalho - Conceito, (2.3.3) Teletrabalho e Pandemia, (2.3.4) Teletrabalho e Saúde Mental.

2.1 Trabalho e Saúde Mental

2.1.1 Trabalho

Existe uma multiplicidade de conceitos sobre o tema trabalho e assim uma variedade de contribuições decorrentes dessas concepções (NEVES *et al.*, 2018). Para iniciar a compreensão do assunto, Queiroz e Souza (2020) apresentam a concepção de trabalho segundo o qual o homem seria um ser social que transforma a natureza primitiva, e essa natureza transformada modifica as relações sociais e o próprio homem. Para tanto, perpassa uma breve descrição histórica dos modos de produção para a evolução das relações de trabalho do sistema escravista até ao assalariado no quadro abaixo:

Quadro 1 - Descrição histórica dos modos de produção

Modo de produção primitiva	Modo de produção escravista	Modo de produção feudal	Modo de produção assalariado
<p>Uma formação econômica e social que predominou por centenas de milhares de anos. Os homens basicamente não produziam seus alimentos, trabalhavam em conjunto, caçavam, pescavam, colhiam frutos na natureza e dividiam tudo coletivamente. Não existia Estado nem propriedade privada e as terras e os meios de produção pertenciam a todos. Esse modo predominou até o homem iniciar o processo de produção de bens para consumo e adotar o conceito de propriedade. Desse momento em diante, algumas tribos começaram a desejar as terras e as riquezas das tribos vizinhas e, assim, começaram as guerras, transformando em escravos os capturados para trabalhar pelos senhores e considerados objetos e sem direitos.</p>	<p>Surgiu como atividade econômica no Egito, mas foi juridicamente garantido como modo de produção dominante na antiga Grécia, séc. V a.C, com o surgimento e organização do Estado. Os modos de produção tinham como geração de riqueza a exploração do trabalho escravo, condição predominante na Europa até a queda do Império Romano (século IV d.C). A crise do modelo escravista romano, aliada ao movimento migratório germânico dessa época, ao unir os saberes e costumes dessas duas culturas, abriu espaços para um processo de grandes transformações econômicas, políticas e sociais na sociedade europeia. Surgiu, assim, o modo de produção feudal, que exercia práticas de colonato, clientela, servidão e unidade de produção autossuficiente.</p>	<p>O camponês realizava um trabalho compulsório (obrigatório) nas terras do senhor feudal, ao qual pagava pelo arrendamento e cultivo das terras onde morava, independentemente de quanto produzia. Apesar de rudimentares, as forças produtivas, as ferramentas e técnicas de trabalho eram de propriedade dos trabalhadores, os quais, no entanto, estavam presos à terra e não podiam difundir suas técnicas ou, simplesmente, sair de onde trabalhavam. O servo tinha a obrigação de comercializar sua produção para conseguir dinheiro, ouro ou prata para realizar o pagamento ao seu senhor. Nesse estágio de desejo pelo dinheiro desenvolveu-se uma série de práticas e inovações tecnológicas na produção. Para isso, novas terras e mais trabalhadores foram incorporados à produção agrícola.</p>	<p>Escassez de mão de obra levou os senhores a pagar por contratação de trabalho temporário. Tais medidas fragilizaram as relações servis e começaram a construir uma força de trabalho independente. Paralelas a esse movimento, as atividades urbanas dos excedentes em função da própria necessidade da nova vida urbana que se ampliava além de atender às necessidades agrícolas, o trabalho passou a atender às demandas da produção para o mercado. No século XI, com a diminuição das guerras, melhoria das condições de vida e crescimento da população, ampliou-se o mercado de bens e serviços, forçando maior produtividade e melhor organização da atividade comercial e política, estruturação da moeda, do crédito e estrutura das cidades. O trabalho passa a ser assalariado.</p>

Fonte: Elaboração baseada em Queiroz e Souza (2020).

Observam-se no quadro as transformações do modo de produção e sua interação nas relações de trabalho acompanhando o contexto histórico. Em um esforço para aproximação do

tema enquanto forma de fundamentar uma compreensão da realidade, Neves *et al.* (2018) apresentam estudos de pesquisadores brasileiros sobre o tema encontrando assuntos acerca do sentido e significado do trabalho; o sentido e a subjetividade do tema trabalho; o sentido do trabalho e a identificação dos indivíduos com suas ocupações e sobre a centralidade no trabalho. Os autores recorrentemente mais citados nesses achados foram: Karl Marx, Ricardo Antunes, Estelle Morin, Pedro Bendassolli, Vincent de Gaulejac e Christophe Dejours. Indicam, com isto, o enfoque crítico desses autores para a análise do tema. Segundo Neves *et al.* (2018):

[...] conclui-se que o trabalho pode ser considerado um dos valores fundamentais do ser humano e que ainda exerce um papel importante na constituição da sua autorrealização, de suas subjetividades e de sua sociabilidade, bem como contribui para o desenvolvimento de sua identidade, proporciona renda e sustento, possibilita atingir metas e objetivos de vida, possibilita demonstrar suas ações, iniciativas e habilidades, podendo, dessa forma, ser considerado uma categoria fundante do ser humano, à medida que este só pode existir trabalhando. (NEVES *et al.*, 2018, p. 11).

Tendo por referência as discussões sobre o tema e seus impactos nesses trabalhos, podem-se elencar algumas concepções mais relevantes como a de Adam Smith em 1776 iniciando sua discussão sobre o trabalho como forma de gerar valor, no enfoque da compreensão econômica em que o trabalho estaria na base do processo de produção de riqueza na economia capitalista. (CERQUEIRA, 2004). Em seguida, David Ricardo, economista que em 1817, a partir das ideias de Adam Smith, conceitua sua Teoria de Valor do Trabalho definindo que as trocas de mercadorias devem seguir a proporção da quantidade do trabalho que correspondem, nesse caso, ao valor que representa o custo do trabalho incorporado à mercadoria. (CERQUEIRA, 2004). O trabalho, para este autor, divide-se em duas partes: uma imediata, produzida pela direta ação humana e outra mediata, referente ao trabalho das máquinas. Essa interpretação de trabalho reflete o modelo liberal que o concebe como categoria econômica preponderantemente.

Em outra vertente, Karl Marx, em 1867, tendo por referência o trabalho de Adam Smith, concebe o trabalho como uma relação social que altera a vida e o meio no qual ele está inserido. (PAULA, 2013). Nessa linha, para Harvey (1982), o trabalho é o veículo de garantia de sobrevivência e evolução do sujeito, de forma a modificar o espaço e transformar a natureza que de primitiva passa a ser construída ou reconstruída. O trabalho também atua, portanto, como um mecanismo de integração social e importante fator ao processo de reprodução e acumulação capitalista.

Segundo Antunes (2005), Marx presume que o trabalho caracteriza exclusivamente o ser humano com uma qualidade específica que o difere do labor animal. O trabalho seria “uma condição de existência do homem, independente de todas as formas sociais, eterna necessidade natural de mediação do metabolismo entre o homem e natureza e, portanto, da vida humana.” (MARX, 1985, p. 255). No entanto, o trabalho enquanto mercadoria, ou seja, o trabalho oriundo da exploração da mão de obra expropriada em seu excedente de trabalho, a mais-valia, o transforma em mercadoria (ANTUNES, 2005). Isto implica dizer que o trabalho assume a forma de mercadoria significando a condição de sua existência, de atividade vital para a existência da vida humana transfigurando-se em uma ação “imposta, extrínseca e exterior, forçada e compulsória”. (ANTUNES, 2005, p. 138). Nesta perspectiva contraditória do mundo do trabalho, Antunes apresenta o trabalho como fonte de criação e ao mesmo tempo subordinando, humanizando, degradando, liberando, escravizando, emancipando e alienando. Assim:

[...] também é verdade que na sociedade capitalista o trabalho se torna assalariado, assumindo a forma de trabalho alienado. Aquilo que era uma finalidade básica do ser social – a busca de sua realização produtiva e reprodutiva no e pelo trabalho – transfigura-se e se transforma. O processo de trabalho se converte em meio de subsistência e a força de trabalho se torna, como tudo, uma mercadoria especial, cuja finalidade vem a ser a criação de novas mercadorias objetivando a valorização do capital. (ANTUNES, 2005, p. 69).

Observa-se que o mundo do trabalho tem passado por grandes mudanças principalmente na década de 80, com o modo de produção capitalista e as modificações decorrentes nas “formas de inserção na estrutura produtiva, nas formas de representação sindical e política.” (ANTUNES, 2015, p. 33). Para Antunes (2015), isto se deve em parte ao salto decorrente das inovações tecnológicas, a automatização, a robótica e sua aplicação nas indústrias inserindo-se nas relações de trabalho e de produção do capital como se conhecia.

Sennet (2015) aponta o papel do Estado nessa configuração alinhada a experiências de estabilidade enquanto forma de se controlar a desorganização que ameaça a atividade econômica demandando cautela para não comprometer sua criatividade. Com esse entendimento, Antunes (2015) conceitua que o fordismo e o taylorismo foram modelos de concentração propostos inicialmente como experiência de processo produtivo priorizando o lucro. Ou seja:

[...] como a forma pela qual a indústria e o processo de trabalho consolidaram-se ao longo deste século, cujos elementos constitutivos básicos eram dados pela produção em massa, através da linha de montagem e de

produtos mais homogêneos; através do controle dos tempos e movimentos pelo cronômetro taylorista e da produção em série fordista; pela existência do trabalho parcelar e pela fragmentação das funções; pela separação entre elaboração e execução no processo de trabalho; pela existência de unidades fabris concentradas e verticalizadas e pela constituição/consolidação do operário-massa, do trabalhador coletivo fabril, entre outras dimensões. Menos do que um modelo de organização societal, que abrangeria igualmente esferas ampliadas da sociedade, compreendemos o fordismo como o processo de trabalho que, junto com o taylorismo, predominou na grande indústria capitalista ao longo deste século. (ANTUNES, 2015, p. 35).

Segundo Harvey (1982), o toyotismo mescla-se, ou até substitui o mecanismo fordista com desdobramentos quanto aos direitos do trabalho de modo a desregulamentá-los, flexibilizá-los e eliminá-los. Com isto, apresenta o conceito de acumulação flexível em confronto com o modelo rígido estipulado pelo fordismo. Para o autor, três características definem o modo de acumulação capitalista de acumulação flexível: a primeira voltada para o crescimento, a segunda para a exploração do trabalho e a terceira permeia uma dinâmica de tecnologia e de organização. Visando ao lucro, alargam-se barreiras, o que significa, para Bauman (1999), que os investidores seriam os beneficiários e os que controlam pelo poder de decisão. Essa dominação, em vias de globalização, utiliza-se da comunicação, conectando-se para atuar e isolar como modo de desestruturar o espaço social. Ou seja, o Estado, nessa configuração, perde força, assim tangencia-se a desordem que neste aspecto reflete-se nas configurações sociais.

Estudando a pós-modernidade, Harvey (1982) demonstra, na acumulação flexível, novas estruturas financeiras para fornecimentos e serviços oriundas de novos mercados e da intensidade da inovação no setor comercial, tecnológico e organizacional. A procura por novos mercados amplia fronteiras e conecta mercados, cenário em que se desenvolvem teorias e estudos sobre o mundo nessa configuração globalizada e achatada (FRIEDMAN, 2005). Este autor, estudando o mundo do século XXI, indica a ocorrência dessas relações em um mundo planejado através da queda de barreiras entre países e paradigmas (Muro de Berlim), e a conexão entre pessoas e máquinas com a internet, passando à comunicação de forma inconcebida até então, ocorrendo como Friedman (2005) exemplifica:

[...] a privatização de empresas estatais, a desregulamentação de mercados financeiros, ajustes de câmbio, investimentos estratégicos diretos, subsídios decrescentes, rebaixamento de barreiras tarifárias protecionistas e introdução de legislação trabalhistas mais flexíveis, de baixo para cima, sem jamais consultar o povo.” (FRIEDMAN, 2005, p. 280).

Desse processo de privatização decorrente da globalização, segundo Bendassolli e Soboll (2011), as fusões e aquisições de organizações acarretam novos imperativos que modificam as identidades coletivas. Rosso (2008) acrescenta que Marx captou com clareza o processo de intensificação do trabalho e o aplica na análise de sua época na medida em que:

Os capitalistas então deixam de lado o caminho do alongamento da jornada e passam a investir em equipamentos modernos para aumentar a produção. Os novos equipamentos operam mais rapidamente e requerem que o operário aumente a velocidade de seu trabalho, adapte-se ao ritmo e às exigências impostas pelas máquinas. Desse momento em diante, o homem não mais comanda a máquina, é ela que o comanda. A introdução de máquinas e equipamentos mais produtivos eleva também as exigências sobre o trabalhador em termos de aprendizado, adaptação, ritmo e velocidade. (ROSSO, 2008, p. 47).

Dejours (1992) concebe o trabalho como central na construção da identidade e da saúde, da realização pessoal, no processo de formação das relações entre homens e mulheres e na evolução do convívio e da cultura. Este autor apontava que os princípios das formações tayloristas do começo do século XX e sua racionalização do trabalho ocasionaram prejuízos à saúde física e mental dos trabalhadores de forma que:

A organização do trabalho exerce sobre o homem, uma ação específica, cujo impacto é o aparelho psíquico. Em certas condições emerge um sofrimento que pode ser atribuído ao choque entre uma história individual, portadora de projetos, de esperanças e de desejos e uma organização do trabalho que os ignora. (DEJOURS, 1992, p. 133).

Para Gaulejac (2007), a lógica econômica pretende fazer sentido por si dissolvendo os demais elementos significativos do trabalho, construindo no imaginário social a submissão ao princípio da economia e ocultando a perda do restante. As contradições e incertezas surgem desse acobertamento. Essa área de indeterminação tende a submeter o sujeito às “múltiplas pressões, heterogêneas, ruidosas. Confrontado com um universo social fragmentado, ele é levado a tentar encontrar em si uma unidade que a ordem social não mais lhe oferece” (GAULEJAC, 2007, p. 49). Morin (2001) concebe o sentido do trabalho dentro de uma estrutura afetiva composta por três partes: uma com o significado referente à representação e ao valor de sua atividade para o sujeito, outra de orientação com sua mobilização para o trabalho e, a última, como coerência que direciona o equilíbrio e a harmonia esperada pelo trabalho. Parmegiane (2020) define o trabalho como parte do direito fundamental do sujeito e relaciona a violação do direito do trabalho como potencial provocador de dano existencial ao trabalhador. Entendendo o trabalho como uma forma de construção identitária, pode se

manifestar como fonte de prazer ou de sofrimento psíquico considerando que a saúde psíquica pode ser determinada:

[...] dentre outros fatores, pela vivência de prazer no trabalho e pelo resultado das tentativas bem-sucedidas de transformação das situações adversas, presentes no contexto de trabalho, em um modo contínuo de busca de prazer e de evitação do sofrimento pelo enfrentar das imposições e das pressões do trabalho que causam instabilidades psicológicas. O processo de adoecimento, por sua vez, é resultado da presença contínua e inteira de sofrimento psíquico sem êxito de enfrentamento, originado pela não realização de desejos em decorrência do confronto com uma cultura de padronização, de restrição e homogeneização de comportamentos, que inviabiliza os ajustes necessários à expressão da autenticidade do trabalhador. (MENDES; VIEIRA; MORRONE, 2009, p. 152).

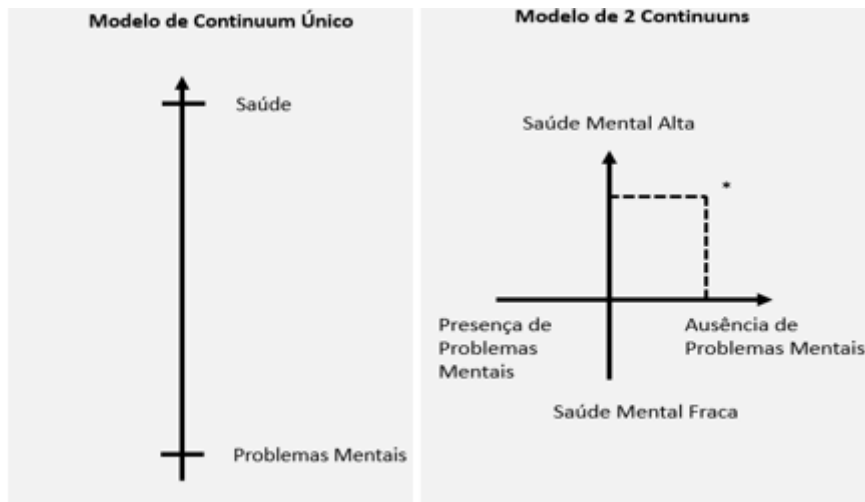
Ou seja, a saúde psíquica não implica ausência de sofrimento, mas a possibilidade de transformação do sofrimento com a consciência das causas e situações dos conflitos e do sofrimento (MENDES; VIEIRA; MORRONE, 2009) ou, como Facas (2018), sendo para tanto necessário o reconhecimento do esforço e do investimento de forma que o sofrimento passe pelo processo de vivência para fazer sentido.

2.1.2 *Saúde Mental*

Diante do exposto, pode-se verificar a relação entre o trabalho e o processo de formação da identidade invadindo, dessa forma, a dimensão da saúde e da saúde mental (DEJOURS, 1992; GAULEJAC, 2007). Para tanto, definir o conceito de saúde mental pressupõe complexo desafio já que esse conceito é delineado por contextos históricos (GAINO *et al.*, 2018). Segundo estes autores, dois discursos têm coexistido, um médico hegemônico e outro incorporado pelas demais áreas decorrentes dos cuidados em saúde multidisciplinar. O primeiro no paradigma biomédico, e o segundo na produção social da saúde.

A definição tradicional de saúde mental a conceitua como a ausência de doença mental ou de transtornos mentais (JAHODA, 1958). Keyes (2002) explicou essa definição como um modelo de *continuum* único com a saúde mental em um extremo e os transtornos mentais em outro. Outra forma de explicação da saúde mental, para esse autor, seria um modelo de dois *continuum* em que saúde mental e transtornos mentais compõem duas formas distintas que se inter-relacionam. A Figura abaixo demonstra essas definições no texto de Doré e Caron (2017), em que o modelo único *continuum* apresenta-se com uma linha (restrito) e a de dois *continuum* é representado por duas linhas (amplo):

Figura 1 - Modelos de saúde mental



Fonte: Doré e Caron (2017).

Doré e Caron (2017) apresentam um estudo empírico observando que: no caso, a ausência de transtornos mentais não significa possuir saúde mental; a presença de transtorno mental não implica necessariamente ausência de saúde mental e, por fim, no caso de qualquer condição em que a saúde mental esteja abaixo do ideal, reduzindo seu nível de funcionamento, independe de o indivíduo ter ou não ter um transtorno mental. Essas considerações demonstram uma complementaridade das medidas de saúde mental e de transtornos mentais para avaliar o estado mental pelo funcionamento psicossocial do indivíduo.

A Organização Mundial de Saúde (OMS) afirma que “saúde é um estado de completo bem-estar físico, mental e social, e não consiste apenas na ausência de doença ou de enfermidade” (WHO, 1948). Esta definição expande o conceito de saúde, entretanto, criticamente, concebe-se o inatingível, o que implica dizer, um conceito teórico com impedimentos para sua efetiva implementação considerando a impossibilidade de garantir um completo estado de bem-estar “aludindo ao “perfeito bem-estar”. Coloca-se uma utopia. O que é “perfeito bem-estar?” É por acaso possível caracterizar-se a “perfeição?” (SEGRE; FERRAZ, 1997, p. 539). Assim, entendendo a saúde como produto social, sua concepção adentra as condições sociais, econômicas, políticas, culturais e ambientais. (GAINO et al., 2018). Estes autores compartilham a posição de que não seria possível garantir bem-estar o tempo todo, assim como não seria possível classificar um indivíduo com diagnóstico de alguma doença sem crise como doente permanentemente ou sem saúde física e mental. Outra questão relevante reside no que tange ao contexto cultural, pois segundo Haque (2010), a compreensão dos fatores culturais é essencial para definir o que seria saúde mental

considerando sua pesquisa nos países asiáticos que diferenciam saúde mental e doença mental de acordo com sua cultura e crença:

De acordo com as crenças ayurvédicas, a saúde mental depende da karma (ações), *vayu* (ar) e *swabhav* (natureza pessoal) do indivíduo. A doença mental também pode resultar do desrespeito ao criador, aos Brahmins (estudiosos religiosos hindus) e aos professores. A posse por espíritos é atribuída à negligência dos nossos deveres para com Deus, crueldade com os outros, luxúria e extorsão. Aqueles que dão caridade regular, cumprem as suas obrigações sociais, e se mantêm limpos, não são suscetíveis de serem possuídos por espíritos malignos. (HAQUE, 2010, p. 3).

Desta forma, Haque (2010) reforça a importância de pesquisas qualitativas para alcançar o refinamento necessário à compreensão subjetiva e cultural sobre o conceito de saúde mental, assim como o tratamento adequado e demais implementações de políticas e ações na área da saúde que possam se beneficiar de conhecimentos mais aprofundados.

A Organização Mundial de Saúde conceitua saúde mental como “um estado de bem-estar no qual um indivíduo percebe suas próprias habilidades, pode lidar com os estresses cotidianos, pode trabalhar produtivamente e é capaz de contribuir para sua comunidade” (WHO, 2014). Esta definição compartilha o bem-estar como o mesmo constructo entre saúde e saúde mental ressaltando o âmbito cultural e subjetivo de seus conceitos. (GAINO *et al.*, 2018; HUNTER *et al.*, 2013). Neste sentido, Hirschle e Gondim (2020), para longe de delimitar tais conceitos, citam a concepção da psicologia positiva em que o bem-estar envolveria “uma diversidade de experiências que incluem estados afetivos positivos (p. ex., entusiasmo), baixos níveis de estados afetivos negativos (p. ex., ansiedade), boa saúde psicossomática e estados cognitivos como aspirações e julgamentos sobre a satisfação”. (HIRSCHLE; GONDIM, 2020, p. 2721).

Destaca-se que segundo Cosenza (2021), o equilíbrio do funcionamento mental seria o alicerce do bem-estar composto por quatro estados de equilíbrio: o da atenção, da cognição, da emoção e da motivação. O equilíbrio emocional seria a capacidade de regular as emoções a fim de evitar excessos ou deficiências que em desequilíbrio também ocorrem na indiferença entre as pessoas e no ambiente social, assim como pela hiperatividade emocional que assumindo o funcionamento cognitivo e executivo prejudica o processo de tomada de decisões e assim do funcionamento do indivíduo.

Warr (1987) propôs um conceito de saúde mental baseado nas dimensões de bem-estar, competência, autonomia, aspiração e integração, similar ao conceito da OMS. Entretanto, os autores destacam a variedade de compreensões sobre os termos e, assim como

Rocha e David (2015), sinalizam a diversidade de componentes e determinantes sobre saúde mental e suas possíveis definições de forma que variam correspondendo ao enfoque que cada indivíduo lhe atribui.

A definição das abordagens hedônicas e eudemônicas, derivadas dos filósofos gregos, foram utilizadas como componentes da saúde mental servindo de base teórica para a métrica de escalas de saúde mental, geralmente utilizadas em estudos globais e quantitativos (DORÉ; CARON, 2017). Os autores apresentam a definição da abordagem hedônica a partir do conceito de bem-estar correspondendo às reações afetivas e expressas pelo humor, emoções, afeto, de modo que se maximizam os afetos positivos minimizando os negativos. Incluem nessa abordagem a satisfação com a vida e as características do seu contexto de vida baseadas na percepção subjetiva do que o indivíduo gostaria de encontrar, suas expectativas, aspirações e objetivos de vida que, quanto mais próximos, mais positivos e mais satisfeitos com a vida; ao contrário, quanto mais afastados desses objetivos, mais próximos do estresse e dos efeitos negativos. Não são estados estáticos, pois se modificam com o tempo segundo os acontecimentos, as percepções e as competências para alcançá-los. A qualidade de vida geralmente vem sendo conceituada e operacionalizada por meio do bem-estar emocional, citada por Andrew e Withey (1976) e Ferrans (1996), que identificam seis categorias: normalidade da vida, utilidade social, felicidade, satisfação com a vida, realização de objetivos pessoais e capacidades pessoais.

A abordagem eudemônica, por sua vez, foi definida pelo bem-estar como último objetivo da vida humana, referindo-se à capacidade de o indivíduo realizar todo seu potencial, seu funcionamento individual e social. O bem-estar psicológico proposto por Ryff (1989) integra seis categorias: autoaceitação, relações positivas com outros, crescimento pessoal, propósito de vida, controle do próprio ambiente e autonomia. Keyes (1998) formulou um modelo multidimensional de bem-estar social com cinco categorias: a coerência social, a atualização social, a integração social, a aceitação social e a contribuição social. Nessa visão, o bem-estar social (eudemônico), o bem-estar psicológico e o bem-estar emocional (hedônico) fundamentariam a saúde mental. (DORÉ; CARON, 2017).

O histórico da saúde mental no Brasil foi influenciado por discussões internacionais e reformulado pelo movimento de reforma psiquiátrica, situada na Constituição Federal de 1988, no artigo 196, quando reconfigura a saúde como direito universal devendo, para tanto, ser garantida pelo Estado. (COSTA *et al.*, 2016). Portanto, o conceito de saúde seria “direito de todos e dever do Estado, garantido mediante políticas sociais e econômicas que visem à redução do risco de doença e de outros agravos e ao acesso universal e igualitário às ações e

serviços para sua promoção, proteção e recuperação.” (BRASIL, 1988). A Lei nº 8080, de 1990, que instituiu o Sistema Único de Saúde (SUS), assume a organização e funcionamento das ações e serviços públicos em saúde alinhando as diretrizes de participação social, atendimento integral e descentralização com comando único. (BRASIL, 1988).

Amplia-se, com o SUS, a concepção de saúde englobando a análise dos determinantes e condicionantes para a definição e formulação enquanto política pública, refletindo, assim, a organização econômica e social do País. Isto implica dizer que seu conceito no País se baseia na estruturação de serviços e ações em saúde, em conformidade com a variedade de fatores existentes e dimensões da vida percebida em sociedade. (ROCHA; DAVID, 2015). Com base nessa concepção, o artigo 3º, parágrafo único, estabelece a garantia de ações que visem o bem-estar físico, mental e social. (BRASIL, 1990).

Considerando, portanto, que as ações e serviços para promover, proteger e recuperar a saúde repercutem na sociedade diante de seus determinantes e condicionantes, as ações protetivas visam à prevenção e o controle de agravos à saúde, identificando riscos potenciais e englobando medidas de vigilância em saúde como no ambiente de trabalho. A recuperação da saúde individualmente e coletivamente mediante medidas curativas e assistenciais compõe a atenção integral à saúde. Dessa forma, as estratégias de promoção e cuidado visam fomentar e enfatizar a transformação das condições de vida e de trabalho que influem nos problemas de saúde significando, portanto, riscos à saúde mental. Assim, as medidas de prevenção, promoção, proteção, recuperação, manutenção e enfrentamento, em suas complexidades, ampliando as medidas de atenção à saúde para a garantia integral de suas demandas viabiliza-se pelo cuidado integral. (CZERESNIA, 1999; PINHEIRO; MATTOS, 2004).

No que tange à compreensão sobre saúde mental, Menezes *et al.* (2018) relatam que a saúde mental no País é conceito diverso e multifacetado sinalizando uma multidimensionalidade teórica nas práticas e complexidade na estruturação de saberes. Caracterizando, para Costa *et al.* (2016) que:

[...] o atual conceito de saúde mental ainda é alicerçado nos aspectos socioculturais da loucura, construído este baseado no estereótipo da loucura alicerçada nos elementos da violência e da irracionalidade, foco de repulsa, isolamento e visões estigmatizadoras do transtorno mental. (COSTA *et al.*, 2016, p. 37).

Oliveira *et al.* (2020) reforçam essa visão encontrando-se, em seu estudo com professores sobre autopercepção da saúde mental no ambiente de trabalho, sua relação com o bem-estar, o comportamento, a ausência de doenças, o esgotamento, o estresse, a

desvalorização profissional e os conflitos internos como importantes características de marcadores para a saúde mental. Os autores concluem que os entrevistados possuem um conhecimento superficial sobre saúde mental baseado no senso comum, relacionado a ações comportamentais e atitudinais e referem o estresse e o esgotamento como característica de saúde mental prejudicada.

2.2 Psicossociologia do trabalho

O estudo da saúde mental no contexto do trabalho direcionou reflexões em diversas áreas do conhecimento como na administração, na enfermagem, e de forma preponderante, na psicologia. (OLIVEIRA; BASTOS, 2014). Na psicologia mobilizou uma área de interesse nomeada de clínicas do trabalho (BENDASSOLLI; SOBOLL, 2011). Para Clot (2011), as clínicas do trabalho foram formuladas na França por volta do início dos anos 2000 como uma comunidade de pesquisa sobre o tema do trabalho, oriunda da psicologia do trabalho, entendendo sua formação como resposta à crise econômica em escala mundial e uma nova forma de demanda dessa sociedade. Este autor destaca a contemporaneidade dessa clínica por acompanhar as transformações no mundo do trabalho permanecendo em constante formulação. Para Pinto, Carreteiro e Rodriguez (2016), as clínicas do trabalho contemplam um conjunto de teorias com o foco na relação entre o trabalho e a subjetividade, e suas abordagens visam à compreensão dos sentidos que são coproduzidos pelos trabalhadores em seus contextos de trabalho.

Bendassolli e Soboll (2011), analisando as clínicas do trabalho, explicam que o termo clínica não é tomado no sentido literal, mas no sentido social, articulado junto ao mundo psíquico e ao social por meio dos processos de subjetividade enfocando a pesquisa e a intervenção na realidade do indivíduo e analisando sua vivência. Compreendem não somente as vivências de adoecimento, mas dos processos criativos e construtivos dos indivíduos e, assim, a capacidade de mobilização e resistência com a possibilidade de fazer frente às situações de trabalho em que se verifica o predomínio da vulnerabilidade e da segmentação de seu coletivo. Os autores ressaltam a importância das clínicas do trabalho para esse papel de fomentar a ação, a mobilização, a resistência e a emancipação presentes na individualização e no dismantelamento dos coletivos de enfrentamento frente às perdas das experiências e referências compartilhadas e, desta forma, preocupam-se com as modalidades de mal-estar no trabalho, das doenças físicas, transtornos mentais e psicossociais. O sofrimento no trabalho abordado pelas clínicas do trabalho, portanto, busca acessar, através dos próprios

trabalhadores, concebidos como sujeitos, suas falhas nas defesas psíquicas como descritas por Dejours (1992) ou no bloqueio da ação como Clot (2011), dentre outras visões.

As clínicas do trabalho têm o desafio de não reduzir o sofrimento ao âmbito do indivíduo, mas de abordá-lo em relação aos fatores sociais e suas repercussões com o subjetivo e o psíquico (BENDASSOLLI; SOBOLL, 2011). Desta forma, os autores apontam que as clínicas passam a posição de indivíduo para sujeito, privilegiando as metodologias qualitativas para que tais sujeitos possam refletir sobre sua práxis, e indicam a composição das clínicas pelas teorias da Psicodinâmica do Trabalho, da Ergologia, da Clínica da Atividade e da Psicossociologia do Trabalho. Bendassolli e Soboll (2011) informam que:

- A Psicodinâmica do Trabalho, representada por Dejours e baseada na psicanálise, nas relações dinâmicas da organização do trabalho (Mendes, 2007), adota, como fundamento, o sujeito dividido entre os conflitos intrapsíquicos e as relações com o outro em que o reconhecimento pode transformar o sofrimento em prazer no trabalho entendendo o sujeito constituído pelo trabalho em sua dimensão real e prescrita.
- A Ergologia de Yves Shwartz fundamenta-se para, por meio do conhecimento profundo do trabalho, intervir e transformar este trabalho (focando na aprendizagem de normas e valores) a partir da atividade como origem da história humana nas situações concretas.
- A Clínica da Atividade representada pelas teorias de Vygotsky, Bakhtin e Leontiev e, atualmente em Clot e Daniel Faita, fundamenta-se em compreender o trabalho real, sua situação para aumentar o poder da ação, de agir sobre o mundo e sobre si mesmo no coletivo, regulando o individual de forma que a atividade impedida acumula energia em que a subjetividade se constitui pela atividade e na atividade.
- A Psicossociologia do Trabalho, representada por Vincent de Gaulejac, Eugene Enriquez e Dominique Lhuillier, fundamenta-se no estudo da reciprocidade entre o psíquico e o social, o individual e o coletivo entendidos nos processos de grupo, das organizações e das instituições, atuando como mediadores da vida dos sujeitos.

Vale ressaltar a interação entre as clínicas do trabalho de forma que, para a Psicossociologia do Trabalho, implica o compartilhamento de concepções e metodologias. Conforme Casadore (2016):

Um dos aspectos comuns que se evidencia, apesar da diversidade teórico-metodológica que perpassaria os constructos de cada uma das clínicas do trabalho quando confrontadas umas às outras, é justamente a natureza transdisciplinar inerente ao modo como elas se estruturam como disciplinas. Mesmo que distintas, e com questões e prioridades mais particulares quando da conceituação de seus objetos de estudo, as clínicas do trabalho se caracterizam por uma leitura intrincada de homem e de sociedade, de trabalho e de situação de trabalho, e justamente por isso instaura-se um constante debate que envolveria diversos campos das ciências humanas e sociais como complementares e necessários a esse tipo de abordagem complexa. Justamente por considerarem como indissociável a relação estabelecida entre

sujeito e cultura, ou seja, a consideração do homem essencialmente como ser social e simbólico, bem como por realizarem uma leitura de fenômenos sociais originados e perpassados por componentes não só objetivos, mas afetivos e imaginários, as clínicas do trabalho são obrigadas a expandir suas áreas de interesse para além de um recorte clínico mais individual e próprio da psicologia, numa tentativa de estabelecer, com constância, uma discussão teórica abrangente que se situaria em intersecções teóricas nesses diversos campos das ciências sociais. (CASADORE, 2016, p. 180).

A Psicossociologia do Trabalho compartilha, para além das Clínicas do Trabalho, uma aproximação com a Sociologia Clínica, Nunes e Silva (2018, p. 2) a refere como “irmã mais velha oriunda do campo da psicologia” e de sua dificuldade em ser mais reconhecida pela academia desenvolvendo-se nas práticas dos profissionais. Estes autores trazem a compreensão de Gaulejac (2014) que observa uma complementaridade entre essas duas áreas, não as concebendo como opositoras. Lhuilier (2014) entende que a psicanálise é uma grande referência para investigar a vida psíquica do sujeito em situação, pelo trabalho antropológico psicanalítico de Freud e dos autores que contribuíram com sua teorização, pois “[...] a investigação dos processos psíquicos individuais e coletivos integra as dinâmicas inconscientes e o registro libidinal presentes no laço social, além de suas derivações, que perpassam os registros do intersubjetivo e do societal.” (LHUILIER, 2014, p. 7). Diante do exposto, para Casadore (2016), as abordagens são complementares e interagem permitindo assim que, no caso da Psicossociologia do Trabalho, compartilhem concepções na expansão e liberdade de suas discussões retomando Lhuilier (2014, p. 7) ao “explorar os processos de engendramento do psíquico e do social em uma perspectiva necessariamente pluridisciplinar, utilizando as contribuições simultâneas da psicologia, da psicanálise e das ciências sociais.”

Alguns autores foram identificados por Lhuilier (2014) com importantes contribuições para o desenvolvimento da psicossociologia do trabalho como: Marx (1985), em primeiro lugar, com a análise do trabalho humano como trabalho vivo e a análise dialética do trabalho em que este pode criar ou alienar; Freud (2011), com a noção de transferência dos elementos narcísicos, agressivos e eróticos da libido para o trabalho e para as relações sociais; Mauss (1988), com o fato social total, com o ciclo do dom e do contradom na construção do laço social onde o trabalhar é dar e receber. Segundo Lhuilier (2014), a psicossociologia do trabalho, nascida na década de 30, fornece um conjunto de recursos essenciais para a investigação, e a ação que se constitui na articulação entre campo social, condutas humanas e vida psíquica privilegia sistemas mediadores entre os indivíduos e a sociedade como o grupo, a organização e a instituição.

Nesta perspectiva, a psicossociologia do trabalho articula a pesquisa e o diagnóstico para uma intervenção e emancipação a partir de seus pressupostos metodológicos que priorizam a pesquisa-ação, os processos sociais em relação aos estados, remetendo a um campo de escuta, visando mudanças e enfatizando as histórias de vida e trajetórias sociais no nível das emoções, estabelecendo representações sociais de sentido, construídas em interação no coletivo e vinculadas a situações concretas, reais na experiência cotidiana deste sujeito (LHUILIER, 2014). A psicossociologia do trabalho entende o indivíduo como sujeito e ator social, historicizado em determinado contexto e situação, ou seja, do geral para o específico, da singularidade para a alteridade (BRAZ; CASADORE; HASHIMOTO, 2020). O esforço da psicossociologia do trabalho visa compreender a conduta humana a partir da articulação de determinações psíquicas e sociais (CASADORE, 2018).

Barus-Michel (2008) aponta o sujeito livre inversamente com direito a toda realização e gozo irrestrito ao determinismo do destino, invertendo o sentido do sujeito inferior consciente racional para um sujeito superior consciente, de direito, em busca da liberdade, do desejo em relação aos determinismos psíquicos ou sociais. Esse paradoxo entre liberdade e determinismo, para a autora, permite seu movimento reflexivo sobre si mesmo em busca de sentido para sua ação. Lhuilier (2017) destaca que:

O sujeito não é dado; ele se constrói através do processo de subjetivação que é, de fato, um trabalho (cheio de embustes) interminável da busca de si mesmo, de um funcionamento em primeira pessoa, na vida. Esse trabalho busca construir um espaço psíquico diferenciado: longe de serem dadas de início, as capacidades de situar-se, com relação com os outros e com o mundo, de tolerar e reconhecer seus próprios afetos, assim como os dos outros, vão sendo elaboradas ao longo de um percurso, desde o início da vida. O sujeito não existe em si, mas existe como uma perseverança, permeado por divisões e objetivos contraditórios. Esse trabalho de subjetivação supõe uma dupla base: no corpo, dimensão vital da realidade humana, e no social. Ele implica sentimentos, afetos, componentes sensoriais e perceptivos, bem como a transformação dessa “matéria-prima” da experiência psíquica pela simbolização, necessariamente intersubjetiva: para se ver, se ouvir, se refletir, o sujeito precisa ser olhado, visto, escutado por outro sujeito e, para além dele, pela comunidade dos homens. (LHUILIER, 2017, p. 297).

O social não se limita a um recurso para o sujeito, embora esse sujeito seja um sujeito social, pois não pode ser construído fora de uma relação com o outro, entretanto, esse sujeito pode se dissolver nessa relação sujeitando-se ao outro como no caso de coesão do grupo ao impedir a singularidade, ou quando o desejo de reconhecimento externo for maior que o reconhecimento de si mesmo (ENRIQUEZ, 2001a). Esse desejo, tomado pela psicanálise,

para Enriquez (2001a), demarca a existência de uma interioridade, um sentimento de ter uma vida íntima inviolável para os outros a menos que seja arrombada de forma que, somente no ato, o indivíduo conhece a dimensão de uma realidade que lhe é estranha, dimensão que resiste a seus desejos e projetos, sendo assim o ato uma prova da realidade.

Gaulejac (2014) entende o sujeito inscrito em uma determinação social e psíquica, parte de fatores históricos-sociais (socialização) e intrapsíquicos (personalidade) de forma que o sujeito é produzido pela história assim como é ator e produtor de histórias. Esse sujeito em movimento dialético, quando não se vê no controle (exemplo de eventos passados), almeja controlar seu sentido, assim, as estruturas do aparelho psíquico são reinventadas e modificadas (GAULEJAC, 2014). Nesse caso, esse autor interpreta o destino como a expressão do que direciona quem precedeu o sujeito, portanto, como o produto de sua experiência biográfica. Os determinantes nessa experiência, para Barus-Michel (2008), implicam a construção do sujeito a partir de eventos marcantes familiares, culturais, fisiológicos, políticos, religiosos, afetivos, de reconhecimentos, pertencimento e/ou rejeições. Esta autora, assim como Gaulejac (2014), reforça que o sujeito busca sentido para se apropriar da realidade quando não lhe convém, em rejeição à passividade, substituindo os determinismos para oportunidades criativas e libertárias, com a capacidade de inscrever-se num passado, projetando um futuro diferente do seu presente.

Ao considerar que o trabalho constitui o sujeito, e este é um ser desejante em busca de sentido para o que faz, tornam-se relevantes os processos subjetivos, pois os direcionam em torno de contextos sociais específicos (MARTINS, 2013). Desta forma, para a autora, a subjetividade se constitui pela identidade e pela diversidade entendida na experiência de si, resultante de processos para além dela, atuando nas dimensões humanas do que é universal, particular e singular. Para a autora, essa subjetividade seria uma variável em processo, pois se constrói na relação com o outro e é entendida assim como intersubjetividade, partilhando de sua construção subjetiva de seu psiquismo que se dá nessa relação com o outro no campo social. Isto posto, o que não sou eu, o outro, a alteridade, é essencial para a formação do subjetivo. Desta forma, o conceito de identidade é complexo, acompanha a história pelo sentido de unidade, de permanência, de reconhecimento e de individualização (GAULEJAC, 2005), até o sentido sobreposto de múltiplas identidades (HELOANI; MACÊDO, 2013). Segundo Freitas (2011):

A identidade é um resultado, um estado psicossocial que pode variar no tempo, ou seja, não é fixa e depende de seu ponto de definição, pois pode dizer respeito ao indivíduo, ao grupo e à sociedade em geral. Um sujeito tem

várias identidades, e o conjunto delas lhe permite experimentar um sentimento de identidade, visto que não existe identidade sem esse sentimento interno, este é composto dos sentidos de unidade, de singularidade, de coerência, de filiação ou pertencimento, de valor, de autonomia e confiança, organizados em torno de uma vontade de existência. O sentimento de identidade habita todo ser dotado de consciência de si mesmo. Um núcleo identitário se constitui como a fonte de coerência interna que caracteriza um ser que tem consciência de existência própria. É uma autocategorização que pode variar de acordo com critérios tais como nacionalidade, sexo, idade, profissão, cultura, história etc. (FREITAS, 2011, p. 40)

Para Gaulejac (2014), sua definição é:

[...] resultante das diferentes posições ocupadas (vertente identidade social) e da relação subjetiva com essas posições (vertente identidade psíquica). Essa definição remete ao duplo sentido da identificação que, por um lado, é o processo pelo qual um sistema social permite nomear e situar cada indivíduo dentro de sua “ordem” e, por outro, é o processo psicológico pelo qual a personalidade se constitui ao assimilar, no todo ou em parte, propriedades, atributos e qualidades das pessoas que a rodeiam. A identidade é o produto de um movimento duplo interno e externo [...]. A identidade é uma noção multidimensional e contraditória. (GAULEJAC, 2014, p. 65)

Com base neste conceito de identidade, o autor inscreve ao sujeito uma dupla determinação psíquica e social, produto, até certo ponto, de sua história, por fatores intrapsíquicos que estruturam sua personalidade e de fatores sócio-históricos que, por sua vez, estruturam o processo de socialização, sendo, portanto, difícil a separação da identidade pessoal da identidade social. Neste sentido, a construção da identidade decorre do reconhecimento do social (no e do outro) (GAULEJAC, 2014). O reconhecimento, para Dejours (2008), é fundamental para a construção e o fortalecimento da subjetividade e para a saúde mental, pois implica um julgamento (de beleza e/ou de utilidade) e está ligado à valorização do que é investido, o empenho e o sofrimento, bem como a uma experiência de prazer e realização pessoal (MENDES, 2007). Para Honneth (2003), implica uma validade social, uma confirmação social de sua existência, uma resposta afirmativa e pública que se dá a este outro. Enriquez (2001a) resgata o viés de pulsão em desejo como contraposição ao reconhecimento. A não validação ou reconhecimento pode gerar, além do sofrimento, uma forma de alienação; segundo Gernet (2010), uma alienação mental e social que pode assumir a expressão de megalomania e autorreferência.

Neste processo de reconhecimento e estruturação da identidade (pessoal, subjetiva e social, coletiva), entendendo que o sujeito carrega a história do grupo, de seu pertencimento, para compreender a relação do sujeito com sua história e seu trabalho devem-se analisar os

sistemas sociais e o lugar em que este está inserido e, neste caso, pode-se citar dois sistemas sociais que se destacam, os formados geralmente pela família e pela organização. Compreender as formações e contradições desses sistemas é importante para compreender esse sujeito social e histórico (herdado e adquirido), bem como para entender a organização (GAULEJAC, 2014).

A influência do sistema social familiar na construção da identidade do sujeito, ou seja, no processo subjetivo do indivíduo, é explicada por Eiguer (1989) por meio da atuação enquanto uma função de um organizador psíquico. Este atua como um tipo de formação do coletivo concentrando um jogo de representações psíquicas, tornando a família um grupo que possui uma representação inconsciente deste grupo no aparelho psíquico sendo, a partir das crises, que esse organizador passa a regular ou organizar a dinâmica familiar consciente e inconsciente para encontrar sua coesão (EIGUER, 1989). Um elemento do organizador familiar é o eu familiar, ou “o investimento perceptual de cada membro da família, que lhe permite reconhecê-la como sua, numa continuidade temporo-espacial” (EIGUER, 1989, p. 39). Segundo Eiguer (1989), esse organizador familiar é constituído por três partes: pelo sentimento de pertença, pelo habitat interior e pelo ideal do ego familiar. O indivíduo, portanto, almeja corresponder-lhes e, no caso do sentimento de pertencimento, espera ser reconhecido pelo amor narcísico, a ligação original com a família. O habitat interior protege a família, a casa, a unidade, edifica o inconsciente pelo medo e a base da representação para o reconhecimento (gratidão). O ideal do ego familiar simboliza o compartilhamento da família, seus projetos, desejos, afetos.

As organizações, por sua vez, também influenciam a construção da identidade pela estrutura do aparelho psíquico inconsciente do trabalhador ligando-se a ela de forma quase indissolúvel (ENRIQUEZ, 2001b), instalando-se uma relação de dependência subjetiva através de três momentos caracterizados, segundo Pagés *et al.* (1993), como a identificação, a projeção e a introjeção:

- No primeiro momento, a identificação apresenta o ego enfraquecido, pequeno e fraco, sentindo a angústia da destruição e dos impulsos agressivos frente a algo ameaçador (como ocorre na dependência do filho pequeno e indefeso em relação à mãe). Dessa forma, o indivíduo fica isolado (fraco) pela política das organizações baseada na individualização dos problemas e na restrição quanto à resposta ou reação social perante a organização vista como forte e compensadora (mediante a satisfação e sanções quanto à remuneração e o *status* que lhe fornece). Assim, o

poder da organização é maior que o dos pais, pois o indivíduo tem menos condições de influenciar a organização do que seus pais.

- No segundo momento, a projeção mediante a identificação com o agressor, na qual o Ego grande e forte oculta o Ego pequeno e fraco para defender-se contra sua angústia e agressividade em resposta ao medo da perda. Neste caso, o trabalhador é tomado pelo imaginário da performance e da excelência, por intermédio da afetividade e das pulsões inconscientes de forma que a angústia do trabalhador é reprimida e a agressividade passa a ser dirigida para fora (aos clientes, à concorrência, ao Estado...), assim como para ele mesmo, eliminando o Ego fraco, sentindo formas de prazer como o sadomasoquismo em que ele mesmo se pune. A organização ainda silencia a vida interior transformando problemas sociais em psicológicos e vendendo a ideia de que todos podem vencer dependendo apenas de seu desempenho. Reforça assim a competição generalizada e o individualismo (no qual o outro é sempre uma ameaça).
- No terceiro momento, a introjeção ocorre quando a organização imaginária funciona como uma droga, tomando o controle, invade o indivíduo tornando-se parte dele, ou seja, invade a psique do indivíduo fragilizando os limites entre a vida pessoal e a privada. A organização cria uma dependência total e necessária para manter a integridade da própria identidade do sujeito, pois é amada e odiada ao mesmo tempo, de forma ambígua. Torna-se conflitante em oposição permanente entre a procura de um prazer agressivo e da repressão de uma angústia de morte. Dessa forma, ocorre o processo de ideal do ego do indivíduo pelo ego coletivo, assimilando as exigências da organização introjetadas sem precisar de força ou repressão. Assim a angústia é acionada pelo medo de perder o trabalho e o prazer de viver, sob o risco de perder sua identidade fazendo com que este indivíduo trabalhe como se a organização fosse parte dele. A dominação se fortalece na diminuição da capacidade crítica do indivíduo tornando-o conformado, dócil, adaptado (como uma satisfação narcisista aceitando cargas maiores de trabalho e tornando-se hiperativo). Procura estar à altura da organização, culpando-se quando não atinge o ideal da organização e evita o conflito, pois direciona a agressão para si mesmo, tornando-se seu próprio regulador/censor. A organização, dessa forma, retira do indivíduo recursos do seu sistema de defesa inconsciente empobrecendo sua identidade, tornando-o impotente, anestesiado, isolado.

A inter-relação entre saúde, trabalho e subjetividade encontrada em pesquisas de campo a partir da psicossociologia do trabalho, como por Pimenta e Araújo (2018), encontrou impasses na concretização quanto ao pertencimento, a autonomia e o reconhecimento com consequências negativas tanto para os trabalhadores quanto para as organizações. Nessa mesma linha, Souza e Carreiro (2019) abordam a função social do trabalho diante do sentimento de impotência frente ao reconhecimento do trabalhador, e Coneglian (2020) encontrou núcleos de sentido que reforçam essas categorias ao analisar a identidade dos teletrabalhadores de uma empresa entendendo a fragilidade de sua representação com prejuízo à saúde mental frente ao teletrabalho.

Assim, a organização das empresas modernas pode favorecer a desterritorialização pelo uso da tecnologia com os processos de individualização considerando que são responsáveis por distribuir os indivíduos no espaço e no tempo por meio de classificações e sistemas de recompensas e sanções, influenciando o processo de construção da identidade dos indivíduos e, desta forma, de sua saúde mental por meio da nomeada ideologia gerencialista quando mobiliza a gestão e o trabalho a serviço do capital (GAULEJAC, 2007). Destaca-se Ferreira (2013) ao apontar para a importância em analisar o contexto de trabalho e não apenas o trabalhador adaptando-o ao meio adoecido.

2.3 Teletrabalho, Pandemia e Saúde Mental

2.3.1 A Pandemia

A pandemia da covid-19 impactou a vida e o mundo de forma antes não vivenciada (WHO, 2020). O surto de pneumonia do vírus denominado SARS-COV-2, coronavírus, covid-19 originado na China inicialmente no final de 2019, espalhou-se rapidamente pela população mundial obrigando os países a se mobilizarem e a buscarem medidas para enfrentarem as consequências da contaminação tanto para a saúde quanto para a economia. (WHO, 2020). Essa dimensão de contaminação global e seus reflexos fez com que a Organização Mundial de Saúde classificasse e reconhecesse a transmissão do vírus como uma pandemia em 11 de março de 2020 (XIANG *et al.*, 2020).

De forma geral, os governos, os profissionais e as instalações de saúde não estavam preparados para esse enfrentamento, assim, a principal medida de contenção da velocidade de contaminação do vírus mediante sua letalidade foi a quarentena (WANG *et al.*, 2020). Segundo Wang *et al.* (2020), a quarentena é uma medida adotada pelo governo para promover o isolamento e o confinamento de grande número de pessoas e a mobilização de profissionais

da saúde buscando sua contenção. A separação e a restrição da movimentação de pessoas têm o objetivo de reduzir o risco de infectar outras pessoas e proteger os grupos de risco como idosos e pessoas com comorbidades, bem como evitar o congestionamento de leitos nos hospitais agravando, assim, a condição de saúde pública (WANG *et al.*, 2020).

Para Brooks *et al.* (2020), embora seja recomendada uma quarentena diante de uma pandemia para promover a saúde pública, existe a possibilidade de que ela seja vivenciada como uma experiência desagradável com a separação e, ao mesmo tempo, o confinamento familiar além do luto e seus rituais suspensos, o sentimento de perda de liberdade, a solidão, o tédio, os ataques de pânico, a raiva e o suicídio, além das incertezas quanto ao futuro. Com isto, a pandemia pode ser uma agravante para a saúde mental, mas para Zwielewski *et al.* (2020), também pode ser percebida como uma oportunidade para o desenvolvimento de estratégias, orientação e tratamento para a melhoria da vivência em eventos como esses.

Para Giust-Desprairies (2020), o trabalhador pode desenvolver possibilidades diversas diante de diferentes cenários e contextos como o da pandemia, repercutindo em suas representações, interpretações e construção de sentidos. Entendendo que atribuir sentido implica representar-se diante do movimento de aproximação para conhecimento e construção ativa da realidade, dependendo, para tanto, da posição de cada um e, assim, de suas vivências e experiências. Pode, portanto, configurar a possibilidade de, diante do contexto da pandemia, ampliar-se a energia dos trabalhadores por meio de respostas inovadoras, assim como desmornar-se perante o obstáculo. Antunes (2020) configura o cenário da pandemia diante da divisão sociossexual e racial do trabalho, fragilizando a luta do coletivo e caracterizando a mesma forma de exploração do trabalhador.

2.3.2 Teletrabalho – Conceito

As pesquisas bibliográficas demonstram a precedência dos trabalhos internacionais sobre os nacionais tendo em vista a quantidade de pesquisa sobre o teletrabalho e a saúde mental na pandemia fora do País entendendo este como um tema ainda a ser explorado no País (RIBEIRO, 2021). Mesmo as pesquisas sobre teletrabalho (OLIVEIRA; PANTOJA, 2020) e sua relação com a pandemia também demonstram precedência de pesquisas publicadas no cenário internacional (ARAÚJO; LUA, 2021). Para Rocha e Amador (2018), a temática do teletrabalho na literatura antes da pandemia abarca três dimensões: visões otimistas como os benefícios e vantagens para todos; visões pessimistas como forma de dominação, precarização e exploração do trabalhador, e visões críticas que apresentam as

duas situações. Para estes autores, os temas mais frequentes compreendem a identificação de vantagens e desvantagens do teletrabalho para os trabalhadores, organizações, empresas e sociedade de forma que, para Rocha e Amador (2018) abordar os:

[...] efeitos do teletrabalho genericamente, porém, não esclarece a realidade das muitas variações reunidas sob esse mesmo rótulo. As vantagens e desvantagens listadas na literatura estão longe de dar conta da complexidade de situações envolvidas na prática do teletrabalho”. (ROCHA; AMADOR, 2018, p. 155).

O termo teletrabalho, também conhecido por *telecommuting*, *telework*, *remote work* em inglês ou, teletrabalho, trabalho remoto, *home office* (que embora seja em inglês é usada em português) consiste relativamente em uma nova forma de arranjo de trabalho (ARAÚJO; LUA, 2021; BELZUNEGUI-ERASO; ERRO-GARCÉS, 2020). O estudo de Jack Nilles em 1975 é referência, considerado marco sobre o teletrabalho e aborda a relação de trabalho flexível como resposta sustentável de trabalho (BJURSELL; BERGMO-PRVULOVIC; HEDEGAARD, 2021; SCHMITT; BREUERBB; WULFC, 2021).

De acordo com a Organização Internacional do Trabalho (OIT), teletrabalho seria o trabalho realizado externamente com as instalações disponibilizadas pelo empregador com o uso de tecnologias de informação e comunicação (TICs) (CHI; SALDAMLI; GURSOY, 2021). Para Araújo e Lua (2021), teletrabalho refere-se “a um contrato que estabelece a realização do trabalho fora da empresa contratante, sendo uma forma de emprego flexível.” (ARAÚJO; LUA, 2020, p. 3). Hazan e Morato o conceituam como:

[...] é uma espécie do gênero trabalho à distância em que o trabalhador se utiliza de meios tecnológicos, geralmente ligados à internet, para realizar suas tarefas e metas, de forma a cumprir ordens de seu empregador, que as consegue emitir mesmo que não esteja fisicamente ligado aos seus empregados”. (HAZAN; MORATO, 2019, p. 5).

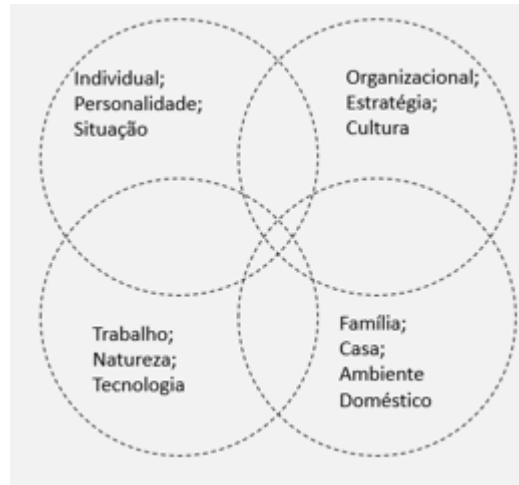
A definição de teletrabalho tem mobilizado debates diante da frequência necessária de trabalhos externos para serem considerados teletrabalho, segundo Brunelle e Fortin (2021). Para Rocha e Amador (2018), as conceituações são heterogêneas e apresentam diferentes termos com as mesmas significâncias e diferentes significantes com os mesmos termos. No entanto, para Brunelle e Fortin (2021), o teletrabalho como um arranjo alternativo de trabalho regular executado em diferentes localidades mediante as TICs seria um entendimento compartilhado entre os pesquisadores e que, para Pantoja, Andrade e Oliveira (2020a), a descrição de teletrabalho compulsório como conceito adequado à pandemia e implantado de forma imediata e contingencial seria uma modalidade de trabalho marcada pela flexibilidade não executada no ambiente organizacional e mediada pelas TICs.

2.3.3 *Teletrabalho e Pandemia*

O teletrabalho durante a pandemia assume a função de nova normalidade de trabalho enquanto forma de flexibilização do trabalho diante das medidas de isolamento perante a pandemia da covid-19 em 2020 (ALBRO; MCELFRSHB, 2021; BELZUNEGUI-ERASO; ERRO-GARCÉS, 2020; BJURSELL; BERGMO-PRVULOVIC; HEDEGAARD, 2021; BRUNELLE; FORTIN, 2021; CHI; SALDAMLI; GURSOY, 2021; SCHMITT; BREUERBB; WULFC, 2021). Ainda que, segundo Benavides *et al.* (2021), o teletrabalho não seria um novo fenômeno, pois: em 1995 de 4% a 7% das pessoas na União Europeia estavam em teletrabalho na residência com pelo menos 50% de seu tempo, aumentando 17% em 2015, incluindo as pessoas que trabalham regularmente em casa e as que alternam o trabalho fora e dentro das dependências da empresa; na América Latina, na Argentina, de 2007 para 2018, aumentou 13,8% com o predomínio das mulheres com a média de três dias por semana em teletrabalho. Segundo Nagata *et al.* (2021) o teletrabalho acompanha, em seu histórico, períodos de crises econômicas, portanto não seria recente, mas uma modalidade de trabalho flexível que a partir da pandemia da covid-19 foi amplamente recomendada e utilizada como forma de prevenção da propagação do vírus considerando a ausência de amplos espaços de trabalho para distanciamento social (NAGATA *et al.*, 2021; SCHMITT; BREUERBB; WULFC, 2021).

Baruch e Nicholson (1997) estruturaram uma proposta para a viabilidade e efetividade do teletrabalho conforme Figura 2 a seguir: condições individuais, condições de trabalho, condições organizacionais e condições familiares. As condições individuais abordam as características pessoais essenciais para se tornar teletrabalhador, portanto, o perfil do trabalhador. As condições de trabalho referem-se às dimensões da atividade profissional, as condições organizacionais consideram as características culturais da organização e as condições familiares com o ambiente doméstico. Assim, incluíram a tecnologia como requisito para sua efetivação de forma que o aumento do uso de TICs e das inovações tecnológicas permitiram o desenvolvimento do teletrabalho.

Figura 2 - Condições para o teletrabalho



Fonte: Baruch e Nicholson (1997).

O quadro 2 apresenta o que a OIT considera como tipos e modalidades de teletrabalho:

Quadro 2 - Tipos de teletrabalho

Tipos de Teletrabalho		
Modalidade	Uso de tecnologia	Local
Trabalho domiciliar regular	Sempre ou quase todo o tempo	De casa, no mínimo, várias vezes por mês e outros locais com menos frequência ao mês.
Teletrabalho móvel total	Sempre ou quase todo o tempo	Pelo menos várias vezes por semana em dois locais diferentes das instalações do empregador ou trabalhando diariamente em um outro local.
Teletrabalho ocasional	Sempre ou quase todo o tempo	Com menos frequência e/ou em menos locais do que o teletrabalho móvel total.

Fonte: Baruch e Nicholson (1997).

O Quadro 2 destaca os tipos de teletrabalho a partir da modalidade: como trabalho domiciliar regular, sempre ou quase sempre utilizando tecnologia em casa várias vezes por mês e menos frequente em outros locais; como teletrabalho móvel total, sempre ou quase sempre utilizando tecnologia, pelo menos várias vezes por semana em dois locais diferentes das instalações do empregador ou trabalhando diariamente em outro local; e, como teletrabalho ocasional sempre ou quase sempre utilizando tecnologia, com menos frequência e/ou em menos locais do que o teletrabalho móvel total.

No caso da pandemia, a modalidade de teletrabalho doméstico é apontada por Belzunegui-Eraso e Erro-Garcés (2020) como a escolhida considerando ser a que melhor responde ao impedimento de propagação do coronavírus. Assim, o teletrabalho constitui-se como resultado de profundas mudanças nas dinâmicas familiares e de trabalho por ser uma das diferentes formas de restringir a circulação no distanciamento e no bloqueio social; dessa

forma, o teletrabalho assume a preferência entre trabalhadores e empregados, marcando a dependência das TICs para a continuidade das atividades de trabalho (SCHMITT; BREUERBB; WULFC, 2021).

Os artigos sobre pandemia e teletrabalho demonstram a prevalência da abordagem quantitativa tratando-se de tema recente refletindo a necessidade de mais estudos sobre o tema (BELZUNEGUI-ERASO; ERRO-GARCÉS, 2020; BJURSELL; BERGMO-PRVULOVIC; HEDEGAARD, 2021; BRUNELLE; FORTIN, 2021; CHI; SALDAMLI; GURSOY, 2021; NAGATA *et al.*, 2021; SCHMITT; BREUERBB; WULFC, 2021). Nestes estudos destaca-se temas sobre os fatores interferentes no teletrabalho e que destes decorrem vantagens e desvantagens, bem como efeitos e desafios.

No que tange às vantagens, a satisfação no trabalho destaca-se, para Rymaniac *et al.* (2021), diante de fatores como autonomia, competência, clima organizacional e questões financeiras, acrescido por Hallman *et al.* (2021) de redução de custo operacional para as empresas considerando o aumento da produtividade e de seu lucro. Chi, Saldamli e Gursoy (2021) citam a desvantagem do teletrabalho na interferência das atividades de casa e do trabalho tendo em vista que induz mudanças nas demandas e nos recursos de trabalho influenciando, assim, o engajamento no trabalho, o esgotamento, a intenção de sair do trabalho, a sobrecarga, o efeito *burnout*, o baixo desempenho, o estresse, o isolamento mediante a percepção de piora durante a pandemia (BRUNELLE; FORTIN, 2021; CHI; SALDAMLI; GURSOY, 2021). Sârbu *et al.* (2021) apontam a flexibilidade na gestão do tempo como vantagem do teletrabalho, embora reconheçam o desgaste do estresse como desvantagem. Petcu *et al.* (2021) em sua pesquisa encontra uma avaliação negativa das condições de trabalho pelos teletrabalhadores associando vantagem ao deslocamento e autonomia para a satisfação no trabalho.

O teletrabalho implementado na pandemia, promovendo suporte gerencial aos trabalhadores, pode caracterizar um modo de gestão centrado no ser humano (CHI; SALDAMLI; GURSOY, 2021). Demanda, para isto, planejamento entre gerentes e trabalhadores, assim como os sindicatos que como representantes dos trabalhadores são importantes para identificar as diferenças que os prejudiquem, as tarefas para a efetiva implementação do teletrabalho, além de enriquecerem as discussões sobre os custos do teletrabalho (BJURSELL; BERGMO-PRVULOVIC; HEDEGAARD, 2021). No entanto, segundo Campos e Viegas (2021), a experiência de gestão de docentes na pandemia apresentou percepção de tensão e insegurança diante do teletrabalho, sugerindo a necessidade de maiores estudos sobre o tema.

Os efeitos adversos percebidos na sociedade durante a pandemia dizem respeito à igualdade social de gênero, à composição familiar e à especificidade profissional (BJURSELL; BERGMO-PRVULOVIC; HEDEGAARD, 2021; NGUYEN; ARMOOGUM, 2021; NÚÑEZ-SÁNCHEZ *et al.*, 2021; SCHMITT; BREUERBB; WULFC, 2021). Nesses casos pode-se observar a discrepância entre homens e mulheres com carga maior de trabalho (mais propensas ao teletrabalho), a sobrecarga com os filhos, a divisão desproporcional das tarefas domésticas e a impossibilidade de alguns profissionais seguirem as medidas de isolamento, como os profissionais da saúde. Schmitt, Breuerbb e Wulfc (2021) destacam a facilidade do aprendizado na vida social decorrente das mídias digitais assim como a sobrecarga cognitiva, o isolamento e a falta de paciência além da sugestão de detox digital.

Os novos desafios com a rápida incidência do teletrabalho foram destacados a partir dos riscos de desapego ao trabalho, os custos ergonômicos, as alterações na legislação, o desequilíbrio entre trabalho e família, a desigualdade social, o isolamento, o estresse, a irritabilidade, a culpa, a solidão, a necessidade do suporte do gestor para engajamento, monitoramento e o controle dos resultados do trabalho e ainda, por considerar o futuro promissor do teletrabalho após a pandemia (BELZUNEGUI-ERASO; ERRO-GARCÉS, 2020; BJURSELL; BERGMO-PRVULOVIC; HEDEGAARD, 2021; NAGATA *et al.*, 2021). Albro e Mcelfreshb (2021) destacam o desafio de suporte da gestão e o investimento em aprendizagem para impulsionar o engajamento e a percepção de satisfação no trabalho.

No caso brasileiro, destaca-se, por oportuno, a pesquisa de Góes, Martins e Nascimento (2021) com o perfil dos teletrabalhadores em 31,8% na faixa de 30 a 39 anos, maioria do gênero feminino e escolaridade superior completo com 36,1% no setor público. Rocha e Amador (2018) em sua pesquisa apontam a importância das clínicas do trabalho diante da experiência coletiva, vivenciada pelo trabalhador, a vantagem do teletrabalho diante das atividades de lazer, a dificuldade do teletrabalhador na exigência de atenção aos filhos e, a atenção na implementação do teletrabalho focando em mecanismos que equilibrem a atividade de trabalho e da vida pessoal junto a infraestrutura, a tecnologia e o suporte psicológico dentre outros.

2.3.4 *Teletrabalho e Saúde Mental*

Os estudos apresentados sobre a pandemia e o teletrabalho assemelha-se à revisão de Araújo e Lua (2021) quando encontra, nos trabalhos internacionais, conforme o quadro a seguir, aspectos positivos e negativos do trabalho remoto na pandemia:

Quadro 3 - Aspectos positivos e negativos do teletrabalho na pandemia

Aspectos Positivos	Aspectos Negativos
Permite gerenciar o trabalho com flexibilidade, podendo contribuir para melhor conciliação entre o trabalho profissional e a vida familiar.	Ausência de contato direto com colegas e exclusão de situações de convívio (café, pequenas reuniões, conversas casuais), reconhecidas por reduzir a preocupação e melhorar o desempenho.
Reduz o tempo de transporte trabalho-casa, a poluição ambiental pelo uso de combustíveis fósseis e contribui para a economia de combustíveis.	Sensação de isolamento, solidão e alienação; ausência de apoio social e ajuda no trabalho; frustração e sentimentos de isolamento profissional. Uso de álcool.
Flexibiliza o trabalho – pode-se trabalhar onde, quando e como preferir.	Impacto nas relações com vizinhos e familiares em função da estigmatização social: quem fica em casa tende a parecer desempregado(a).
Possibilita distanciamento social aos trabalhadores que sofrem de ansiedade social.	Aumento de conflitos em casa, quando não participam do trabalho doméstico e de atividades familiares, apesar de estarem em casa.
Aumenta a produtividade.	Perda de fronteiras entre vida de trabalho e pessoal. Impactos no uso do tempo, nas rotinas de trabalho remunerado e doméstico e demais atividades realizadas em casa (sono, descanso, lazer, cuidado de si).
	<p>Perda de controle sobre a jornada de trabalho, deixando a sensação de estar o tempo todo no trabalho: ausência de pausas, trabalho noturno e nos fins de semana.</p> <p>Inadequações técnicas e estruturais que são repassadas para o(a) trabalhador(a) resolver, uma vez que as atividades e as tarefas não estavam desenhadas para serem executadas a distância.</p> <p>Dificuldade de concentração devido à presença e às demandas de outros membros da família. Os espaços familiares não estão adaptados, nem são adequados ao trabalho profissional.</p> <p>Pode contribuir para a crescente precariedade do trabalho, deslocando o custo do espaço de trabalho de empregadores(as) para empregados(as).</p> <p>Aumento dos custos das famílias com eletricidade, água, internet, alimentação e com a aquisição de computadores, monitores, contratação de internet, que se juntam ao temor de perder vantagens como vale transporte e auxílio alimentação.</p>

Aspectos Positivos	Aspectos Negativos
	Uso de mobiliário inadequado pode favorecer as posturas inadequadas e pior condição ergonômica que, associadas à ausência de pausas e longas jornadas, podem produzir dor e distúrbios musculoesqueléticos.
	Reduz o conforto da casa (que deixa de ser apenas espaço doméstico), restringindo-se as possibilidades de relaxamento, lazer e descanso.

Fonte: Elaboração baseada em Araújo e Lua (2021).

Os autores destacam, nesse estudo, a preocupação com a saúde mental enquanto investimento de todos, assim como Caldas *et al.* (2021), que encontraram nas linhas de pesquisa sobre a atuação profissional na pandemia, sua associação a: sentimentos de medo, preocupação, estresse; agravos psicossociais de ansiedade, insônia, depressão; e estratégias de enfrentamento como capacitação, intervenção psicológica, autocuidado e investimento em segurança como equipamento de proteção individual (EPI). No que tange à saúde mental durante a pandemia, destaque semelhante ao de Tausch *et al.* (2022) mostram que prevalece em 44% os transtornos ansiosos, seguidos de 61% dos transtornos depressivos no Brasil. Dessa forma, segundo Gorestein, Wang e Hungerbühler (2015), a escala psicométrica de avaliação em saúde mental *Depression Anxiety and Stress Scale – 21* (DASS 21) apresenta como marcadores os transtornos de depressão, ansiedade e estresse definidos por Beneton, Schmitt e Andretta (2021): depressão caracteriza-se pela falta de vontade, de energia, tristeza, humor deprimido, desânimo, vitimização ao longo da vida; ansiedade seria uma característica intrínseca à vida humana apresentando sentimento de medo, angústia, tristeza, excitação ou excesso de pensamentos sobre si mesmo ou sobre o futuro; e estresse seria uma reação psicológica e fisiológica motivada por eventos não esperados resultando em tensão, irritabilidade, agitação e tristeza, ou como Hirschle e Gondim (2020), uma forma de percepção de incapacidade externa ao indivíduo.

Diante da relação entre saúde mental no teletrabalho, o trabalho de Ribeiro (2021) encontra artigos internacionais de 2006 a 2020, com prevalência dos Estados Unidos e abordagem quantitativa delineando como categorias temáticas os benefícios à saúde mental e os efeitos negativos à saúde mental no teletrabalho. Assim, como efeitos positivos ou benéficos à saúde mental, Ribeiro (2021, p. 144) cita os “horários flexíveis, o controle psicológico, as baixas intenções de rotatividade, as estratégias de gestão, os menores níveis de depressão, a facilidade para lidar com as responsabilidades organizacionais, a satisfação no

trabalho, a redução da tensão psicológica, a melhoria da produtividade, o aumento da satisfação no trabalho e lealdade organizacional, a diminuição do estresse e melhoria no equilíbrio entre vida profissional e pessoal”. Como efeitos negativos à saúde mental, identificou a “dificuldade em gerenciar horários de início e término do trabalho, os conflitos entre trabalho e família, o isolamento, o sentimento de insatisfação emocional e social, menos felicidade, mais estresse, menos oportunidades de treinamentos, visibilidade reduzida e dificuldade no desenvolvimento de carreira” (RIBEIRO, 2021, p. 144). A autora recomenda estudos amplos sobre avaliação em saúde mental.

Destaca-se que, segundo Sârbu *et al* (2021), o teletrabalho pode promover tanto a inclusão social quanto a exclusão social, sendo percebido paradoxalmente como vantajoso para alguns autores e desvantajoso para outros, como o caso das mulheres com filhos e as necessidades de aprendizagem e inovação tecnológica (BJURSELL; BERGMO-PRVULOVIC; HEDEGAARD, 2021). Ressalta-se que a flexibilidade de horários e a relação trabalho e família foram percebidos em circunstâncias positivas e negativas conforme Bjursell, Bergmo-Prvulovic e Hedegaard (2021). Neste mesmo sentido, a pesquisa de Falcão e Santos (2021) com trabalhadores em *home office* durante a pandemia sinaliza a dialética de percepções negativas e positivas para a saúde mental no teletrabalho. Descreve o sentimento de gratidão e privilégio do teletrabalho diante da manutenção do trabalho, considerando o desemprego, e a melhor solução para o cenário de propagação do vírus sendo, portanto, forma de refúgio diante do contexto incerto e inseguro da pandemia. Aponta a necessidade de adaptação dos trabalhadores diante da obrigatoriedade do teletrabalho e a dificuldade de interação para solucionar os problemas com agilidade e, ainda, o sofrimento diante do isolamento social configurando um problema de saúde pública.

Os fatores do teletrabalho que interferem na saúde, segundo Brunelle e Fortin (2021), referem-se ao longo período de isolamento mediante o estresse de forma que a autonomia e os laços sociais são citados como reforçadores da saúde do teletrabalhador. Para Fukushima *et al.* (2021), existe relação entre o teletrabalho, a ausência de atividades físicas e o aumento da mortalidade, ao déficit de saúde mental e ao presenteísmo. Hallman *et al* (2021) aponta a relação negativa entre teletrabalho e atividade física recomendando horário de sono e estímulo à sua prática. O aumento da jornada de trabalho pode influenciar a irritação cognitiva pelo excesso de exposição tecnológica. (DAVIDESCU *et al.*, 2021; TURKEŞ; STĂNCIOIU; BĂLTESCU, 2021; SCHMITT; BREUERBB; WULFC, 2021). A revisão integrativa sobre saúde mental dos trabalhadores em *home office* na pandemia, de Souza *et al.* (2022), indica que os impactos da pandemia perpassam a saúde produzindo efeitos que potencializam a

manifestação de formas de questão social como, por exemplo, o adoecimento mental decorrente da sobrecarga de trabalho diante da tentativa de conciliar o trabalho com o ambiente de casa afetando negativamente a saúde mental dos teletrabalhadores em *home office*.

Observa-se, com base nos trabalhos de Araújo e Lua (2021) e Ribeiro (2021), uma relação próxima entre o que os autores atribuem como aspectos positivos e negativos para o teletrabalho de forma geral, bem como para a saúde mental, sinalizando a possível existência de uma correspondência entre o que seja percebido como positivo e/ou negativo com o conceito amplo de saúde mental (DORÉ; CARON, 2017). Para Benavides *et al.* (2021), durante a pandemia os transtornos mentais associados ao estresse aumentaram e os efeitos relacionados à saúde mental possivelmente estão relacionados com o isolamento geral da população:

[...] principalmente nos casos em que o teletrabalho coincidiu com os cuidados de pessoas dependentes, principalmente filhos menores, pois as escolas também fecharam durante um período. Situação que pode se agravar no caso das mulheres que conciliaram o teletrabalho com o cuidado de dependentes em casa. Nesse sentido, entre as consequências mais proeminentes da pandemia está o aumento da violência doméstica portanto, o teletrabalho pode agravar um problema pré-existente, talvez com características diferentes. (BENAVIDES *et al.*, 2021, p. 5).

No caso das mulheres, o estudo brasileiro de Lemos, Barbosa e Monzato (2020) acusou o crescimento de volume de trabalho no *home office* com mais sobrecarga acumulando os cuidados com a casa, os filhos e o trabalho, agravado, no caso apresentado, por não contar com o auxílio de faxineiras e, em alguns casos, ainda que algumas mulheres pudessem dividir tarefas com os maridos, atribuíram esta divisão como um tipo de ajuda, anunciando assim o “peso do machismo” (LEMOS; BARBOSA; MONZATO, 2020, p. 396). As autoras ainda destacaram o fato de parte das entrevistadas, ainda que tenham sentido a sobrecarga de trabalho, terem apontado ganhos nessa modalidade de trabalho pela flexibilidade de horário e pela possibilidade de conciliar trabalho e família, reforçando os resultados de pesquisas anteriores (NGUYEN; ARMOOGUM, 2021).

Charalampous *et al.* (2018), em revisão de pesquisas internacionais sobre teletrabalho e bem-estar antes da pandemia, citam o modelo de Van Horn *et al.* (2004) de bem-estar no trabalho relacionado a cinco dimensões: a afetiva, a profissional, a social, a cognitiva e a psicossomática. A primeira dimensão afetiva seria o bem-estar no contexto livre de qualidade de vida geral. A segunda dimensão seria o bem-estar cognitivo entendido pela atenção ou

cansaço mediante a dificuldade de assumir novas informações e de concentração. A terceira dimensão seria o bem-estar social compreendendo o bom funcionamento em suas relações sociais no trabalho. A quarta dimensão seria o bem-estar profissional segundo a autonomia, a aspiração e a competência. A quinta dimensão seria o bem-estar psicossomático compreendendo qualquer queixa de saúde. Nos estudos revisados pelos autores, apontam-se os estados afetivos, sociais e profissionais mais encontrados com prevalência da abordagem quantitativa. Os autores ressaltaram os aspectos negativos como isolamento social, profissional e as ameaças à promoção no trabalho sugerindo o encorajamento de redes de apoio social como forma de proteção aos trabalhadores.

Para Hazan e Morato (2019), o teletrabalho no contexto brasileiro, regulado no direito do trabalho pelo artigo 75 da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) incluído pela Lei nº 13.467 de 2017, inspirada na legislação portuguesa mas menos protetiva, destaca que os acordos e convenções coletivas possuem prevalência sobre a lei e, no caso do setor público, regramentos internos viabilizam seu exercício como o citado pioneiro Serviço Federal de Processamento de Dados (SERPRO) em 2005, em busca, segundo os autores, de eficiência dos serviços públicos. No que tange à experiência deste órgão, o estudo de Filardi, Castro e Zanini (2020) sobre a percepção dos servidores do SERPRO e da Receita Federal destacou como vantagem do teletrabalho a melhoria na qualidade de vida, a produtividade, a redução de custos, o tempo de deslocamento e o estresse; e enquanto desvantagem, a falta de comunicação, de vínculo com a empresa, a dificuldade de controle e avaliação do teletrabalhador. Ressaltou a necessidade de analisar os indicadores pessoais, profissionais e psicológicos para uma efetiva implementação, recomendando a importância do suporte psicológico, de atenção à tecnologia e infraestrutura diante do desafio de criação de métricas de gestão.

No âmbito do Judiciário, Antunes e Fischer (2020) apresentam a implantação do teletrabalho em 2009 iniciando com o sistema eletrônico de informação (SEI), possibilitando o chamado trabalho remoto que, para os autores, foi preferido ao termo teletrabalho para diferenciá-lo da excepcionalidade da pandemia, considerando a forma que as normas estabelecidas diferem das regulamentações do teletrabalho. Os autores concluem que a distância entre as normas e metas estabelecidas, a observação de paradoxo em diversos aspectos da natureza das atividades até as diferenças na adequação das tarefas sugerem a avaliação dessas metas e normas previstas, bem como os possíveis impactos para a saúde dos trabalhadores.

Diante da produção nacional, pode-se citar como referência o trabalho de Fonseca e Pérez-Nebra (2012), que avaliou quantitativamente o impacto do teletrabalho na saúde mental do teletrabalhador pelo embasamento da visão epidemiologia do trabalho em que, mesmo com resultados positivos sobre a saúde mental, sinalizam a importância de se estudar as interações do indivíduo com a natureza, consigo mesmo e com a sociedade para além dos quadros psicopatológicos relacionados ao trabalho como o sentido do trabalho, o suporte afetivo, o conflito trabalho e família e a satisfação e carga mental. As autoras recomendaram estudos mais profundos sobre as formas de satisfação e os aspectos subjetivos intrínsecos aos teletrabalhadores.

Para Silva (2018), compreender a inter-relação entre trabalho, subjetividade e saúde requer apreender a realidade social, as implicações econômicas, sociais, psicológicas envolvidas e valorizadas como positivas ou negativas, às vezes pelas mesmas razões, mas por diferentes sujeitos, atores sociais ou grupos sociais como a flexibilidade na jornada, a autonomia, a economia de custos e o isolamento social ressaltando como potenciais a depender do:

[...] interjogo do campo subjetivo dos teletrabalhadores atravessados pela existência efetiva das reais condições oferecidas pela empresa e pela sociedade global em que se efetua o teletrabalho (características dos locais, dos equipamentos, salários, férias e outras licenças, saúde, segurança social. etc.). (SILVA, 2018, p. 49).

Nesta linha, Coneglian (2020) demonstra que os modelos de trabalho flexíveis como o teletrabalho escondem uma forma de trabalho degradante para o trabalhador a partir de sua identidade e saúde biopsicossocial considerando a internalização dos valores organizacionais e as consequências para a saúde mental pela autorreferência e culpabilização, pois os sentimentos mobilizados pela estruturas subjetivas na construção de sua identidade, nesse caso, compreendidos como incompetentes por eles mesmos, na ausência da interação social do reconhecimento, interfere de forma negativa na realização que teriam pela atividade laboral tornando-os tristes e desanimados. Dessa forma, a autora propõe espaços de acolhimento para os teletrabalhadores e resgates de momentos de coletivo e de grupo possibilitando a importante troca de afetos, resgatando espaços políticos e de cooperação. Para Schall e Chen (2021), é necessário investir na autonomia e na comunicação para a motivação no teletrabalho e, segundo Oliveira *et al* (2011), a prática regular de atividade física promove a redução do estresse e da ansiedade, recomendando, portanto, sua incorporação enquanto comportamento saudável e considerando o benefício para a saúde

mental na melhoria da autoestima e das funções cognitivas, reduzindo os níveis de estresse e ansiedade.

No estudo de Baccili e Cruz (2021), a experiência de teletrabalho em uma instituição federal de ensino não foi percebida como positiva inicialmente, mas após um período de adaptação apontaram ganhos como flexibilidade, melhoria de qualidade de vida, melhoria no relacionamento familiar, produtividade, economia de tempo com deslocamentos e motivação, entendendo a experiência como viabilidade de implementação de forma planejada e sem prescindir do trabalho presencial, assim como recomenda outros estudos sobre o tema nas instituições de ensino. Por sua vez, Pantoja, Andrade e Oliveira (2020b) encontraram nas instituições públicas brasileiras indicadores de ansiedade manifestada como cansaço emocional e irritação durante o teletrabalho compulsório na pandemia.

Ressalta-se que em 2019 foi constituída na instituição uma comissão para discutir a proposta do teletrabalho com base na instrução normativa nº 01 de 31 de agosto de 2018 do Ministério do Planejamento, Desenvolvimento e Gestão (MPDG), de forma que o teletrabalho obrigatório foi instituído em função da pandemia em 16 de março de 2020 como modalidade o teletrabalho, chamado de trabalho remoto, preferencial para as atividades administrativas e para manter o funcionamento da instituição como medida de proteção no enfrentamento da emergência de saúde pública do coronavírus que passa para os gestores a avaliação de sua implantação. Nascimento (2020) analisou a viabilidade do teletrabalho em uma instituição de ensino pública entendendo de forma favorável que existe interesse para sua implantação na instituição e que a vantagem para os servidores estaria na economia de tempo com deslocamentos e engarrafamentos, mas, negativamente receosos quanto à possibilidade de metas abusivas e, no caso dos gestores, a vantagem estaria na redução dos custos e no aumento da produtividade; no entanto, criticaram a possibilidade de distanciamento dos servidores com a instituição.

3 METODOLOGIA

Neste capítulo apresenta-se a metodologia de pesquisa organizada nas seguintes seções: (3.1) tipo de pesquisa, (3.2) caracterização da organização estudada, (3.3) amostra de participantes da pesquisa, (3.4) os instrumentos e procedimentos de coleta de dados e (3.5) análise dos resultados obtidos na pesquisa.

3.1 Tipo de pesquisa

A pesquisa em tela adota a abordagem qualitativa, pois visa conhecer e explorar determinado fenômeno sobre o qual não se tem muita informação (CRESWELL, 2017) necessitando, por isso, de aprofundamento, como o caso do teletrabalho e suas influências para a saúde mental, na medida em que se configura em um evento recente, considerando a intensificação de sua implementação no advento da pandemia.

Por tratar-se de pesquisa qualitativa, entende-se que “a pesquisa qualitativa é de particular relevância ao estudo das relações sociais devido à pluralização das esferas de vida... essa pluralização exige uma nova sensibilidade para o estudo empírico das questões.” (FLICK, 2009, p. 20). A característica de sensibilidade afina-se à subjetividade que implica permitir o acesso a mecanismos de saúde mental diante dos sujeitos em situação vivida.

O enfoque da pesquisa psicossociológica utiliza-se de metodologias qualitativas, pois sua análise convoca os próprios sujeitos a relatarem sua história para assim refletirem sobre suas práticas (BENDASSOLI; SOBOLL, 2011), articulando as reciprocidades entre a relação do sujeito e da coletividade na instância psíquica e social. Pode-se dizer que compreender e analisar as relações de trabalho atualmente e entender o sentido do trabalho na compreensão do sentido que o sujeito lhe atribui implica a procura em sua subjetividade, sua identidade de forma ampliada, considerando os desafios em analisar fenômenos sociais, econômicos e políticos como os decorrentes da pandemia para o mundo do trabalho.

A natureza da pesquisa é descritiva, pois visa à descrição, ao registro, à análise e à interpretação de fenômenos atuais (MARCONI; LAKATOS, 2017), com aprofundamento de estudos anteriores com caráter exploratório no que tange à descrição e ao desenvolvimento de tema pouco investigado. A estratégia utilizada de estudo de caso, conforme argumenta Creswell (2017), destina-se a desenvolver a descrição em profundidade e a análise de um caso, ou seja, a compreensão das relações entre o teletrabalho e a saúde mental dos servidores técnico-administrativos de uma instituição de ensino pública.

Embora a abordagem teórico-metodológica da psicossociologia do trabalho privilegie a pesquisa-ação, o modelo teórico pode ser construído de acordo com as condições do contexto da pesquisa (SOLDERA, 2016). Assim, em função das restrições impostas pela pandemia, tais como a necessidade de isolamento social, a incorporação de atividades domiciliares e educativas do(a)s filho(a)s, entre outras, a presente pesquisa propôs-se a assegurar a posição de sujeito da investigação, ator social e autor de sua história através de sua narrativa sem, no entanto, possuir condições de assegurar sua posição de transformação de sua realidade como resultado de sua interação. Assim como posiciona o pesquisador enquanto investigador, não caracterizando atendimento clínico ou qualquer interação na área da saúde.

A pesquisa foi desenvolvida na instituição com os servidores técnico-administrativos que estiveram em teletrabalho em período integral, utilizando-se como técnicas de coleta de dados: a pesquisa documental, a história de vida complementada por entrevista semiestruturada. Para o processamento das informações e a análise dos dados, foi utilizada a análise de conteúdo de Bardin (2011).

3.2 Caracterização da organização

A pesquisa foi realizada em uma instituição pública de ensino superior e autarquia do Executivo federal comprometida com o ensino, a pesquisa e a extensão que, por tratar-se de pesquisa qualitativa, aprofundada que requer sensibilidade empírica para acessar a subjetividade nos discursos compartilhados de modo a resguardar o sigilo da identidade dos participantes, a identificação da instituição pesquisada foi preservada.

Os docentes e técnicos-administrativos são servidores da instituição mediante base legal: dos docentes com o plano de carreiras e cargos de magistério federal estruturado pela Lei nº 12.772 de 28 de dezembro de 2018 vinculado ao regime jurídico único pela Lei nº 8.112 de 11 de dezembro de 1990; e dos técnico-administrativos com o Plano de Carreira dos Cargos Técnico-Administrativos em Educação pela Lei nº 11.091, de 12 de janeiro de 2005 estruturado pelo Regime Jurídico Único na Lei nº 8.112 de 11 de dezembro de 1990.

Como visto, o teletrabalho chamado de trabalho remoto foi implementado na instituição por medida de segurança em função da pandemia em 16 de março de 2020. Foi instituído como modalidade preferencial de trabalho, partindo da avaliação dos gestores e da elaboração de um plano de contingência para a análise de funções essenciais mediante a possibilidade de serem desempenhadas por trabalho remoto. Restringiu-se, assim, a circulação

de pessoas presencialmente na entidade, repassando para o virtual, na modalidade teletrabalho, as atividades de trabalho e de ensino pelos servidores técnico-administrativos.

3.3 Participantes da pesquisa

Para participar desta pesquisa foram selecionados 15 servidores técnico-administrativos em atividade na instituição que estiveram em teletrabalho em período integral durante a pandemia. A seleção dos participantes priorizou, como critério, estarem ou terem trabalhado na modalidade de teletrabalho em período integral, ou seja, envolvidos diretamente no evento a ser descrito, conforme recomenda Creswell (2017), e assim, foram escolhidos de forma proposital seguindo a seleção por conveniência e acessibilidade.

A presente pesquisa visou à exploração e descrição do tema, inicialmente através da história de vida, das narrativas e vivências do participante, complementadas por entrevistas semiestruturadas com duração de 1 hora e 30 minutos para atingir seu objetivo. A seleção dos participantes do estudo priorizou o ponto de saturação. Ressalta-se que os participantes foram caracterizados pelo código “SUJ” referente a “sujeito” seguido dos números de 01 a 15 (por exemplo SUJ01) para resguardar o sigilo das informações e evitar a identificação dos participantes.

Destaca-se que os dados referentes ao perfil dos participantes constituem parte do primeiro objetivo desta pesquisa, que serão abordados no capítulo 4, referente aos resultados e discussões do trabalho.

3.4 Técnicas e procedimentos de coleta de dados

Por entender que a pesquisa qualitativa utiliza-se da interação de métodos múltiplos para atingir seu objetivo, esta pesquisa recorreu aos instrumentais de pesquisa documental, a história de vida e a entrevista semiestruturada para complementar e subsidiar os objetivos específicos da pesquisa. A pesquisa documental, de fonte primária, foi composta pela análise de documentos oficiais como relatórios, atos da reitoria, resoluções de comissões, instruções normativas dos ministérios, portarias e decretos que, assim como a pesquisa bibliográfica, permite compreender o tema situando sua discussão no âmbito da instituição. No caso da pesquisa documental, a citação identificada de alguns documentos foi suprimida a fim de proteger a identificação da instituição pesquisada.

A história de vida é uma técnica de pesquisa social utilizada por tentar obter dados relativos à experiência íntima e que tenha significado para a pesquisa, sendo que a pessoa

relata sua própria história (CRESWELL, 2017). Para este autor, o investigador, por meio de entrevistas, procura fazer a reconstituição global da vida do participante, tentando evidenciar aqueles aspectos em que está mais interessado. Para conseguir esses dados, o entrevistador deve “criar uma atmosfera inteiramente permissível, na qual o indivíduo seja livre para se expressar sem receio de desaprovação, admoestação ou disputa e sem advertência do entrevistador” (CRESWELL, 2017, p. 135).

A psicossociologia do trabalho privilegia a história de vida como técnica por entender que esta engloba “sentimentos, fantasias e emoções de quem as narra” (CARVALHO; COSTA, 2015, p. 25) sendo, portanto, um importante recurso para atingir informações subjetivas como o estudo se propõe, e ainda garantindo ao sujeito espaço de narrativa das experiências e vivências em busca da construção de significados para seu trabalho assim como para si. Considerando as medidas de isolamento, objetiva fortalecer a importância do sujeito por centralizar em sua narrativa, posicionar a voz ao sujeito e o pesquisador no papel de ouvinte, ao seu lado, não como detentor de saber, mas, nesse momento, como parte de sua história. Em função da subjetividade do tema, a brevidade do tempo e a necessidade de resguardar a ética e o sigilo dos dados, essas abordagens foram realizadas de forma individual assegurando maior liberdade e privacidade ao participante, conforme salientado na verbalização do SUJ14, um dos entrevistados:

“E eu gostei da pergunta, história de vida é uma coisa importante, quebra o gelo do tema né! Achei uma boa estratégia de pesquisa!”

De acordo com o relato de SUJ14, a história de vida se apresentou como uma estratégia adequada para abordar um tema subjetivo e delicado como a saúde mental e assim, foi utilizada junto à entrevista como técnica complementar à história de vida, segundo Marconi e Lakatos (2017, p. 88), que pode ser definida como “um encontro entre duas pessoas, a fim de que uma delas obtenha informações a respeito de determinado assunto, mediante uma conversação de natureza profissional. É um procedimento utilizado na investigação social, para a coleta de dados ou para ajudar no diagnóstico ou no tratamento de um problema social”. A entrevista semiestruturada, característica de pesquisas qualitativas, permite a liberdade do entrevistado e o aprofundamento do assunto delineando questões essenciais de forma que impeça o distanciamento do objetivo da pesquisa. Ou seja, a entrevista semiestruturada foi utilizada para assegurar obter as informações necessárias ao alcance dos objetivos da pesquisa que não foram focalizados por meio da técnica da história de vida com o roteiro norteador.

As entrevistas ocorreram durante os meses de março e abril, foram agendadas, realizadas e gravadas pela plataforma virtual Teams do Office 365 disponibilizado pela instituição, considerando a preferência dos entrevistados que estavam em maioria em regime de revezamento híbrido, conforme será abordado nos resultados deste trabalho, com exceção de dois participantes, ocorrendo presencialmente. Nesse caso, uma entrevista foi interrompida por problemas na conexão de internet de seu local de trabalho e a outra entrevistada, atendendo à sua preferência, sendo ambas gravadas pelo aparelho celular mediante autorização. As duas entrevistas ocorreram no local de trabalho dos participantes em local de sua escolha caracterizado pela necessidade de sigilo dos dados. Destaca-se que, conforme acordado nas entrevistas, todas as gravações serão descartadas após a conclusão deste trabalho.

Considerando a necessidade de autorização para realizar a pesquisa, foram encaminhados à instituição os documentos devidamente assinados: Carta de Apresentação e Termo de Consentimento Livre e Esclarecido Institucional contendo a solicitação de acesso aos documentos e a prática de entrevistas com servidores, assegurando os preceitos éticos da investigação, segundo orientado por Creswell (2017).

3.5 Análise das informações

Para a análise e interpretação das informações, utilizou-se a análise de conteúdo de Bardin (2011), conceituada como:

[...] um conjunto de técnicas de análise das comunicações visando a obter, por procedimentos sistemáticos e objetivos de descrição do conteúdo das mensagens, indicadores (quantitativos ou não) que permitam a inferência de conhecimentos relativos às condições de produção, recepção (variáveis inferidas) destas mensagens (BARDIN, 2011, p. 47).

Segundo Godoy (1995), o pesquisador pretende compreender as características, as estruturas ou os modelos por trás das mensagens, e o esforço do analista é duplo por buscar entender o sentido da comunicação e a outra significação desviando o olhar para enxergar o que está ao lado do que é dito. Bardin (2011) estrutura sua análise em três fases: uma pré-análise, a exploração do material e o tratamento dos resultados com inferência e interpretação.

Inicialmente abarcou a leitura flutuante com os primeiros documentos que subsidiaram a análise, com formulação de indicadores que orientaram a interpretação e a preparação do material escolhido, ou seja, os documentos que foram analisados primeiro, no caso das entrevistas transcritas, mediante as possibilidades de exaustividade, representatividade,

homogeneidade, pertinência e exclusividade. Totalizando, portanto, 132 páginas de entrevistas transcritas e organizadas por quadros de assuntos seguindo as categorias *a priori* que subsidiaram o roteiro e *a posteriori* a partir da exploração do material, mediante as unidades de codificação escolhidas por meio da codificação, da classificação e categorização representando as características de semelhança e frequência; no caso, destacando as narrativas dos sujeitos nomeando as principais categorias. Ressalta-se que, para além da similitude, contrastes foram destacados principalmente quando únicos frente à sua peculiaridade e importância diante da análise.

A seguir, o tratamento dos resultados mediante a inferência e a interpretação de forma a tornar os significados válidos por meio da interpretação do conteúdo latente, que está por trás do que for dito, ou seja, do sentido que se infere passando para a interpretação e formação de conceitos e enunciados e formulando proposições sobre o conteúdo trabalhado. A análise contou com a contribuição da psicossociologia do trabalho destacando, portanto, a interação dos determinantes individuais e coletivos, psíquicos e sociais decorrentes da relação entre o trabalho e sua implicação na saúde mental (CASADORE, 2018; GAULEJAC, 2014) que perpassaram as influências analisadas sem que se destaque o que são fatores psicológicos e sociais, considerando que para a psicossociologia do trabalho, são indissociáveis.

O Quadro 4, a seguir, sistematiza o percurso metodológico adotado na pesquisa.

Quadro 4 - Resumo da metodologia

Abordagem	Qualitativa	
Estratégia	Estudo de caso	
Natureza	Descritiva e exploratória	
Objetivos específicos	1-Identificar o perfil sociodemográfico dos teletrabalhadores e sua compreensão sobre saúde mental. 2- Descrever a influência e de que forma o teletrabalho obrigatório interfere ou interferiu no estado de saúde mental dos teletrabalhadores a partir de suas narrativas. 3-Identificar os recursos, mecanismos e/ou estratégias de manutenção, enfrentamento e/ou proteção de riscos à saúde mental dos teletrabalhadores.	
Participantes	Servidores técnico-administrativos da instituição	
Técnica	Documental	História de vida/Entrevista semiestruturada
Instrumentos	Relatórios Atos da reitoria/Resoluções Instruções normativas/Portarias/Decretos	Roteiro de entrevista
Análise dos dados	Análise de conteúdo de Bardin	Análise de conteúdo – categorias <i>a priori</i> e <i>a posteriori</i>

Fonte: Elaborado pela autora.

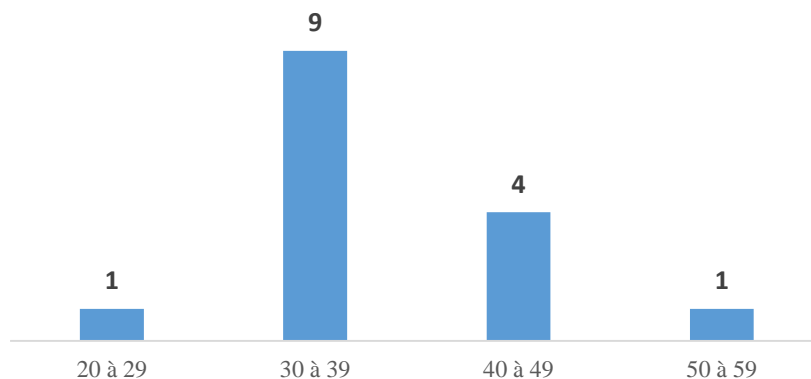
4 RESULTADOS E DISCUSSÕES

Neste capítulo serão apresentados os resultados da pesquisa e a discussão dos dados encontrados correspondendo aos três objetivos específicos deste estudo. O primeiro objetivo visa identificar o perfil sociodemográfico dos teletrabalhadores e sua compreensão sobre a definição de saúde mental nas seções: (4.1) “Tenho 10 anos de (instituição)...”; (4.2) “O que seria e o que não seria...”. Em seguida, o segundo objetivo propõe-se a descrever como o teletrabalho obrigatório interferiu no estado de saúde mental dos teletrabalhadores durante a pandemia na seção (4.3) “Ah, não, influenciou. Com certeza, influenciou...”. E por fim, o terceiro objetivo visa identificar os recursos, os mecanismos ou as estratégias de manutenção, enfrentamento aos riscos e agravos à saúde mental dos entrevistados na seção (4.4) “Então assim, eu pude cuidar um pouco mais da minha saúde física e mental”.

4.1 “Tenho 10 anos de (instituição)...” - Perfil dos participantes

A pesquisa apresentou o **perfil dos participantes** que contou com entrevistas de 15 servidores técnico-administrativos lotados na entidade e que estavam ou estiveram na modalidade de teletrabalho, de forma integral, durante a pandemia da covid-19. Com relação à faixa etária, constatou-se prevalência (60 %) de entrevistados na faixa de 30 a 39 anos, com média de 37,8 anos. Tal resultado apresenta similaridade com os resultados da pesquisa conduzida por Nascimento (2020) sobre a possibilidade de implantação do teletrabalho em uma instituição de ensino pública, em que predominou a média de 34 anos de idade entre os participantes.

Gráfico 1 - Qtde de Funcionários por Faixa Etária

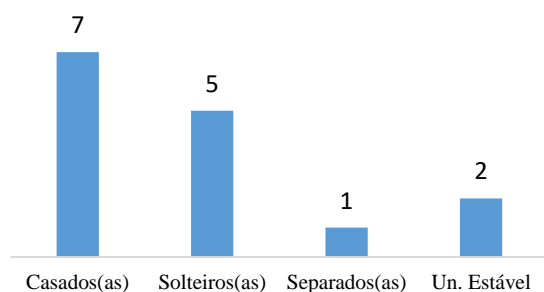


Fonte: Elaborado pela autora.

No Gráfico 1, acima, estão sistematizados os perfis etários dos participantes do estudo. Cabe destacar que esses dados também se alinham à pesquisa de Góes, Martins e Nascimento (2021) para o Brasil com a maioria de 31,8% em teletrabalho na faixa entre 30 e 39 anos durante a pandemia.

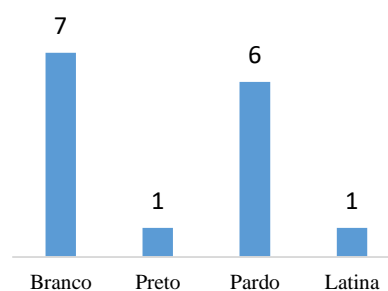
O Gráfico 2 ilustra que, dentre os participantes, a maioria (46%) declarou ser casado, se autoidentificou como branco e com o gênero feminino (60%), conforme apresentado nos Gráficos 3 e 4.

Gráfico 2 - Qtde de Funcionários por Estado Civil



Fonte: Elaborado pela autora.

Gráfico 3 - Qtde de Funcionários por Etnia



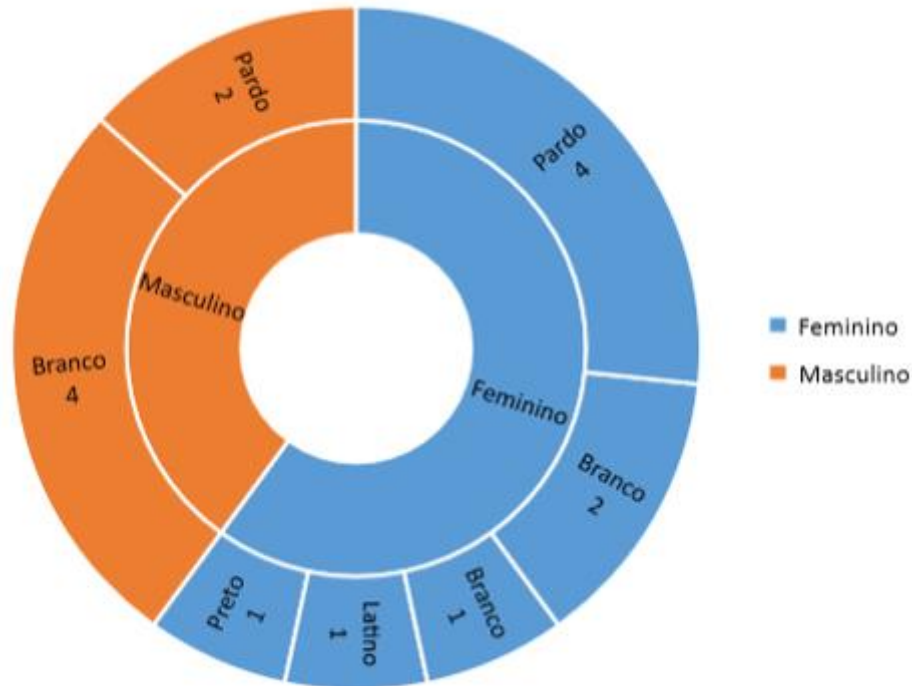
Fonte: Elaborado pela autora.

Gráfico 4 - Qtde de Funcionários por Gênero



Fonte: Elaborado pela autora.

Gráfico 5 - Qtde de funcinários por Gênero e etnia



Fonte: Elaborado pela autora.

Os dados de Góes, Martins e Nascimento (2021) também refletem a prevalência de pessoas autodeclaradas brancas (65,6%) e mulheres (56,1%) em teletrabalho. Este dado pode ser compartilhado com a pesquisa de Lemos, Barbosa e Monzato (2020), que constata a relevância da questão de gênero relativa às trabalhadoras do gênero feminino presente na relação com o teletrabalho. No entanto, em que pese o fato de que a maioria dos participantes tenha se autodeclarado branca, no que tange ao gênero, a maioria das participantes femininas correspondem, de acordo com o Gráfico 5, a 44% como pardas e os masculinos a 66% como brancos. Diferença menor que o geral no caso feminino representando a maioria parda sem, no entanto, evidência de estudos que articulem a questão de raça ou etnia em relação ao teletrabalho. O que pode apontar a necessidade de estudos futuros com foco nos referidos temas, considerando a recente generalização dessa modalidade de trabalho durante a pandemia, segundo Belzunegui-Eraso e Erro-Garcés (2020), bem como a divisão sociosexual e racial do trabalho, segmentando as mulheres trabalhadoras, citada por Antunes (2020).

Destaca-se que uma participante se identificou como latina, demonstrando a singularidade existente na formação da identidade caracterizada pela subjetividade de sua constituição, conforme Martins (2013), ao salientar que a diversidade das experiências de si

mesmo resulta de processos universais, particulares e singulares. Entretanto, ressalta-se a presença de 40% dos entrevistados do gênero masculino conferindo a esta pesquisa certa representatividade de discurso, bem como o fluxo intenso de informações compartilhadas, como expresso pelos participantes SUJ07 e SUJ04:

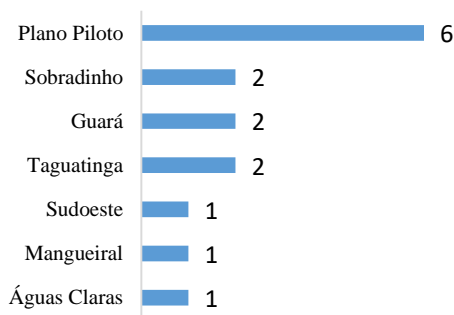
“Inclusive, nossa, eu falo, viu? (Risos).” SUJ07

“Desculpas os desabafos aí, né? (Risos).” SUJ04

Os relatos dos participantes do gênero masculino foram, como os dos participantes em tese, expressivos.

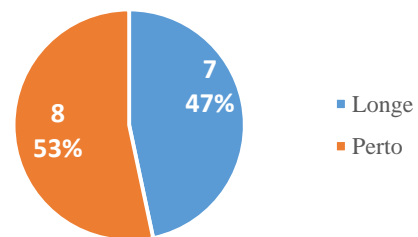
O local de residência é uma variável de importante relevância nos estudos quantitativos sobre teletrabalho e presente nos trabalhos de Araújo e Lua (2021), Petcu *et al.* (2021), Bjursell, Bergmo-Prvulovic e Hedegaard (2021), considerando o deslocamento diante do impacto da distância em relação ao trabalho refletir-se nos relatos dos entrevistados, já que a maioria, 53%, declarou residir perto de onde trabalha, sendo 40% no Plano Piloto e ainda 46% afirmaram compartilhar a sua residência com o marido/a esposa e os filhos, portanto, não estavam sozinhos, segundo os Gráficos 6, 7, e 8 a seguir:

Gráfico 6 - Qtde de Funcionários por Residência



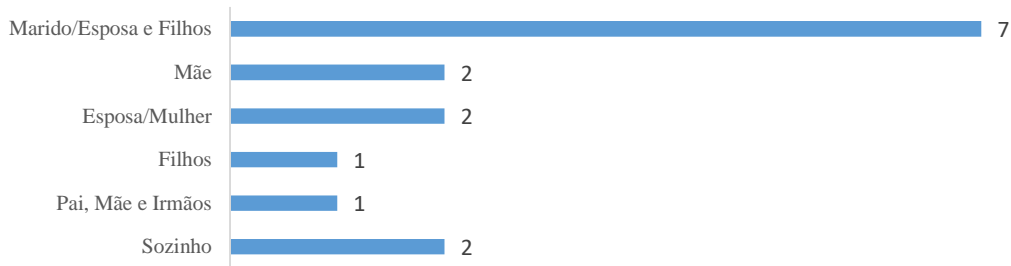
Fonte: Elaborado pela autora.

Gráfico 7 - Qtde de Funcionários por Distância da residência do Trabalho



Fonte: Elaborado pela autora.

Gráfico 8 – Qtde de Funcionários por Tipo de Convivência



Fonte: Elaborado pela autora.

Embora a maioria tenha declarado que residia perto do local de trabalho, 53%, destaca-se que 46% dos entrevistados afirmaram residir longe, e tanto os participantes que residem longe quanto perto destacaram a questão do deslocamento com influência na saúde mental durante o teletrabalho na pandemia, tendo em vista os relatos de SUJ09 e SUJ08:

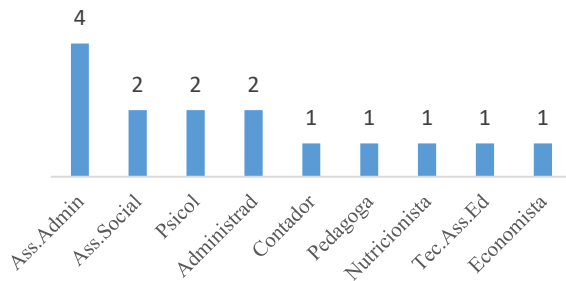
“Porque eu gastava muito tempo me deslocando, porque é 20 minutos para ir, mas é 1 hora para voltar, né? Porque aquele horário ali de 4, 5 horas é maldito nas tesourinhas.” SUJ09

“Eu morava num apartamento maior, não morava perto do (trabalho), mas eu estava muito mais feliz. É bom, apartamento maior numa cidade como ***, sem ter esse compromisso de me deslocar aqui para o (trabalho).” SUJ08

No relato de SUJ09 vemos que, embora resida próximo do trabalho, destaca a perda de tempo no deslocamento, associada na literatura ao aumento do estresse, prejudicando a satisfação e o bem-estar, segundo Petcu *et al.* (2021) e Bjursell, Bergmo-Prvulovic e Hedegaard (2021); e o relato de SUJ08, que morava longe do trabalho em um apartamento maior, mas como durante o teletrabalho não precisava se deslocar, sentia-se feliz.

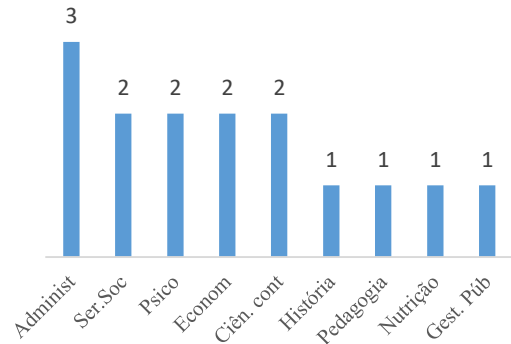
O cargo e a formação são apresentados nos Gráficos 9 e 10, abaixo, que destacam os cargos da área administrativa com 40% formados por assistentes administrativos, 26% referentes ao nível médio.

Gráfico 9 - Qtde de Funcionários por Cargo



Fonte: Elaborado pela autora.

Gráfico 10 - Qtde de Funcionários por Formação



Fonte: Elaborado pela autora.

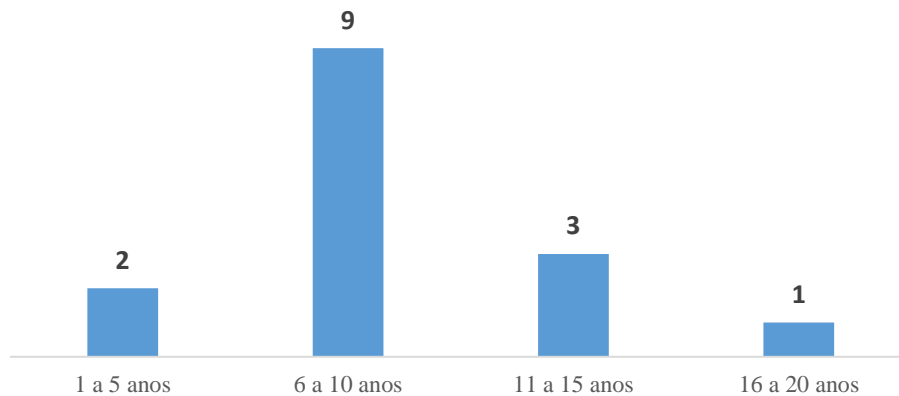
Ressalta-se a formação de administrador com 20%, entendendo que todos os participantes declararam possuir escolaridade de nível superior, incluindo os entrevistados em cargo de nível médio. Nota-se também uma variedade de formação entre os entrevistados e que esse dado reflete a importância da formação no relato do entrevistado SUJ03:

“Estudei em boas escolas e tudo e passei na UnB, que era o meu grande sonho, né? Conseguir passar na UnB em ciência da computação. Só que eu não me formei aí nesse? (Fiquei) com uma pendência de vida muito grande, sabe? muito intensa. Eu só fui me formar agora na pandemia, entendeu isso?”

A narrativa apresenta o ideal na formação de nível superior alcançado por SUJ03 durante a pandemia, refletindo a importância da formação em sua história de vida, conforme Barus-Michel (2008), enquanto sujeito modificando sua história quando não lhe convém, aproveitando as oportunidades de crescimento e criatividade, inscrevendo-se no passado e projetando um futuro diferente de seu presente. Ressalta-se que a alta escolaridade foi relevante nos dados de Góes, Martins e Nascimento (2021) considerando que 74,6% dos trabalhadores em teletrabalho possuíam nível superior completo, o que para Araújo e Lua (2021) representou a preferência das carreiras administrativas em teletrabalho durante a pandemia demonstrando que as “profissões intelectuais” costumam manifestar maior interesse em permanecer em teletrabalho, segundo Belzunegui-Eraso e Erro-Garcés (2020, p. 4).

O tempo de trabalho na instituição compreende a faixa de 02 anos a 16 anos com 40% dos participantes na faixa de 10 anos de trabalho e com média de 08 anos de trabalho nos setores da entidade, apresentado a seguir no Gráfico 11.

Gráfico 11 - Qtde de Funcionários por Tempo de trabalho



Fonte: Elaborado pela autora.

Este dado, semelhante à pesquisa de Nascimento (2020) com a mesma média de anos de trabalho na instituição entre os participantes de sua pesquisa, pode indicar uma certa experiência baseada na vivência dos setores da instituição, considerando o relato de SUJ14:

“Tenho 10 anos de (instituição) e acho que esta década dá muita experiência porque conta uma história, uma trajetória pelos setores da (instituição) que tenho orgulho!”

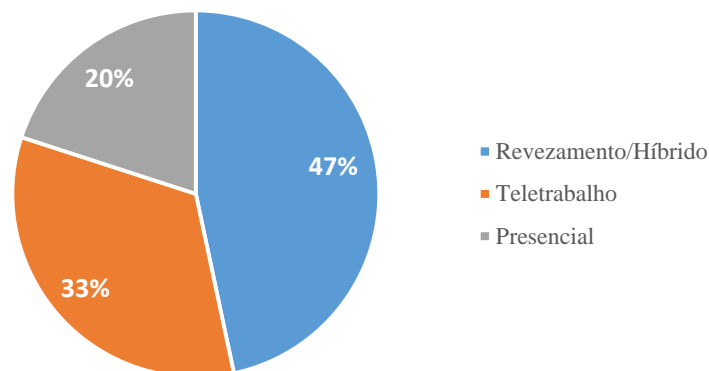
O relato de SUJ14 expressa a importância de sua experiência em sua trajetória refletindo sua história. Segundo Gaulejac (2014), entendendo o sujeito como ator e produtor de histórias representando o perfil dos participantes.

Destaca-se que as entrevistas foram realizadas em período de transição do modo de teletrabalho para o presencial de forma que, durante a entrevista, 46% dos participantes estavam em regime de revezamento, se deslocando pelo menos uma vez por semana para trabalhar na instituição e complementando os demais horários em teletrabalho, modelo descrito por eles como um tipo de teletrabalho mediante trabalho híbrido:

“O híbrido talvez o sistema híbrido, então com revezamento, né?” SUJ05

Assim, conforme descrito por SUJ05, além do híbrido, 33% dos entrevistados estavam inteiramente em teletrabalho e 20% encontravam-se em trabalho presencial, segundo dados do gráfico 12 abaixo:

Gráfico 12 - Qtde de Funcionários por Modalidade de trabalho



Fonte: Elaborado pela autora.

Os dados refletem a modalidade de trabalho, a maioria como teletrabalho híbrido, tendo em vista que para Brunelle e Fortin (2021), este se tornará a nova potencialidade e norma de modelo de trabalho após a pandemia.

De forma geral, o perfil dos participantes da pesquisa representa o servidor público no Brasil associado a uma crítica presente no relato de SUJ03 complementado pelo de SUJ14:

“Mas tipo assim, eu era aquele típico estereótipo de servidor público, né? Faz *** nenhuma. Faz muito porque as pessoas falam mal, né? Eu estava muitas vezes vivendo esse estereótipo assim, porque eu percebia já desde antes da pandemia que a gente estava assim, estava precisando fazer uma, como é que fala? Uma reorganização da nossa diretoria, da nossa coordenação, da nossa diretoria, entendeu? Antes da pandemia já a gente era muito tempo ocioso, entendeu? Aí ficou escancarado, né?” SUJ03

“Embora tenha um estereótipo de servidor público que não trabalha, acho que isso se deve a organização do trabalho como um todo e também temos uma visão de sermos todos privilegiados que diante da realidade sociopolítica e econômica brasileira é compreensível.” SUJ14

Ou seja, o estereótipo de servidor público de SUJ03 reflete a necessidade de organização potencializada pela pandemia e, de acordo com SUJ14, o estereótipo de não trabalho seria decorrente de questões referentes ao contexto de trabalho que, para as clínicas do trabalho como a psicodinâmica (MENDES, 2007), compreende a organização, as condições e as relações sociais de trabalho. Nesse sentido, como destacado nas narrativas, as condições de trabalho, alinhadas aos contextos social, político e econômico brasileiros descritos por Rosso (2008) como reguladores das relações de trabalho na sua intensidade envolvem toda a sociedade, ao contrário, portanto, de uma questão unicamente pessoal e individual. Desta forma, segundo Pantoja, Andrade e Oliveira (2020a), enquanto possibilidade

de contribuir para a discussão de melhorias na eficiência de serviços públicos repensando as suas estruturas, condições e processos de trabalho é que modelos flexíveis como o teletrabalho têm sido discutidos no âmbito do setor público merecendo, portanto, maior atenção.

Em outro sentido, o teletrabalho para o servidor público pode sinalizar um privilégio apontado por Falcão e Santos (2021) diante da manutenção do trabalho frente aos 15 milhões de desempregados e 8,9 milhões que perderam a renda considerando os dados de Góes, Martins e Nascimento (2021) em que 11% da população ocupada estava em teletrabalho e, destes, 36,1% estavam no setor público, distante portanto dessa realidade.

Assim, observa-se que os dados refletem o perfil dos participantes da pesquisa em sua maioria do gênero feminino, casados, brancos, residindo com a família perto do trabalho, com média de 37,8 anos de idade e 08 anos de trabalho na instituição, em modelo de revezamento híbrido, todos com escolaridade de nível superior. Acrescenta-se que os dados foram atrelados, quando possível, aos relatos e percepções sobre suas experiências acentuando a relevância das questões quanto ao deslocamento diante do impacto no aumento do estresse e do prejuízo ao bem-estar, segundo Petcu *et al.* (2021), Bjursell, Bergmo-Prvulovic e Hedegaard (2021), e quanto ao modelo de revezamento híbrido que, para Brunelle e Fortin (2021), será preponderante após a pandemia.

4.2 “O que seria e o que não seria...” - conceito de saúde mental

A compreensão de saúde mental direcionou a questão temática a fim de destacar seus determinantes, conforme Gaulejac (2014), considerando a subjetividade acerca dos constructos que a conceituam como nos aponta Gaino *et al.* (2018) e o SUJ02:

“Hum. É um conceito meio subjetivo, né?”

Segundo os autores, a pergunta também reflete a dificuldade e a complexidade que o tema representa. Vejamos as manifestações a seguir:

“Olha, é uma pergunta bem abrangente, né?” SUJ04

“Pergunta bem difícil, né?” SUJ12

“Essa pergunta é bem complexa...Nossa!” SUJ15

“Nossa (Risos) você não me disse que ia ser uma pergunta tão complexa. Eu teria me preparado? Teria lido vários compêndios.” SUJ09

“O que seria para mim, saúde mental... Nossa!” SUJ11

“O que é saúde mental...que pergunta difícil...porque é difícil definir o que é tão subjetivo e ao mesmo tempo tão social,” SUJ14

Este tema é considerado abrangente, difícil e complicado de forma que tanto a saúde quanto a saúde mental caracterizam-se como conceitos historicamente influenciados (GAINO *et al.*, 2018) e, por isso, são questionados quanto à sua concepção, como complementou SUJ14 ao destacar seu contexto subjetivo e social.

Os relatos encontrados apresentam concepções diversas sobre o tema, desde uma forma de conceber a saúde mental mais restrita:

“(Risos) Para mim, é não ficar surtado.” SUJ06

Até uma forma mais ampla de concepção de saúde mental:

“Porque tudo seria saúde mental, ou teria relação com a saúde mental...por exemplo, o trabalho, a alimentação, a iluminação da sua rua, seu emocional, suas relações sociais com familiares, amigos...é..e por aí.” SUJ14

A primeira forma de concepção traduz uma visão restrita de saúde mental, amparada no modelo único *continuum* definido pela ausência de um transtorno mental, como descrito por Doré e Caron (2017), e o segundo, mais amplo, associado ao paradigma de produção social da saúde (GAINO *et al.*, 2018).

Em resposta ao questionamento sobre o **conceito de saúde mental**, destacaram-se, conforme Quadro 5, diante da frequência e similitude, os temas e categorias temáticas mais recorrentes nos relatos, a percepção positiva do constructo bem-estar (HUNTER *et al.*, 2013) e a esses associados como estar bem, feliz, de bem, positivo; ao estado de equilíbrio e ao suporte social junto a uma concepção associada referente à ausência de saúde mental.

Quadro 5 - Categorias temáticas sobre o conceito de saúde mental

Saúde mental
<ul style="list-style-type: none"> • Percepção positiva de Bem-estar (estar bem, feliz, de bem, positivo) • Estado de Equilíbrio • Suporte Social • Ausência de saúde mental

Fonte: Elaborado pela autora.

Dessa forma, a análise dos relatos destaca, na visão de saúde mental, a referência ao constructo positivo de bem-estar:

“É, eu acho que, que, que, assim, eu não, não, não sei a definição que a pessoa vai dar mas deve ser, acredito, que seja mesmo, o bem-estar, né? Bem, bem-estar, seja com o trabalho e tal, em casa também, o bem estar geral, né?” SUJ05

“Cara, saúde mental para mim...Hoje eu vejo como estar bem, assim, em questão de físico e de mente. SUJ10

“Você estar bem na tua vida pessoal é uma questão de saúde mental” SUJ11

“[...] bem-estar físico, psíquico, emocional e espiritual também” SUJ13

“É você estar bem com você mesmo” SUJ15

“[...] um bem-estar.” SUJ14

“Mas eu acho que saúde mental é você estar feliz consigo mesmo e com seu trabalho, com sua rotina, com seu dia-a-dia, eu acho que saúde mental para mim seria isso. De uma forma bem resumida.” SUJ04

“Tá. ‘Hunf’. É, saúde mental, né? Dentro da perspectiva positiva, né? Saúde, é saúde mental adequada, né? digamos assim. Seria você está de bem consigo e com o trabalho, né?” SUJ07

“Se eu tenho uma vida saudável mentalmente, no sentido de como que eu, o meu pensar, é uma pensar positivo; eu lido bem com as situações, talvez com as emoções, provavelmente também, né?” SUJ08

Observa-se que para estes participantes o bem-estar, assim como o estar bem, apresentam-se no ambiente pessoal do físico, da mente, do psíquico, do emocional, do espiritual e holístico e no ambiente familiar e profissional. Assim, o constructo bem-estar também está presente no conceito de saúde e saúde mental da Organização Mundial de Saúde e foi compartilhado pelos participantes caracterizados, segundo Hirschle e Gondim (2020), pela concepção da psicologia positiva envolvendo “uma diversidade de experiências que incluem estados afetivos positivos e baixos níveis de estados afetivos negativos, boa saúde psicossomática e estados cognitivos como aspirações e julgamentos sobre a satisfação”. Warr (1987) também apresenta, em sua proposta de saúde mental, a dimensão do bem-estar e as abordagens hedônicas e eudemônicas que servem de métrica para escalas de saúde mental nas pesquisas quantitativas que, segundo Doré e Caron (2017), apresentam suas definições a partir do conceito de bem-estar.

No caso da abordagem hedônica, o bem-estar corresponde às reações afetivas que maximizam os afetos positivos minimizando os negativos incluindo a satisfação com a vida e as percepções subjetivas das expectativas, aspirações e objetivos de vida de forma que, quanto mais próximos desses objetivos, estarão mais satisfeitos com a vida, assim como quanto mais afastados desses objetivos, mais estressados e negativos ficarão. O bem-estar emocional, enquanto forma de operacionalizar a qualidade de vida, em Andrew e Withey (1976) e

Ferrans (1996), aponta a normalidade da vida, a utilidade social, a satisfação com a vida, a realização de objetivos, de capacidades pessoais e a felicidade. Os relatos de estar feliz, estar bem e pensar positivo destacam as definições apresentadas nas narrativas dos participantes.

Na abordagem eudemônica, o bem-estar seria o último objetivo de vida diante da capacidade de realização de todo o seu potencial, constituindo-se pelo bem-estar psicológico e pelo bem-estar social (DORÉ; CARON, 2017). Proposto por Ryff (1989), o bem-estar psicológico possui como características a autoaceitação, as relações positivas com outros, o crescimento pessoal, o propósito de vida, o controle do próprio ambiente e a autonomia. E o bem-estar social formulado por Keyes (1998) integra a coerência social, a atualização social, a integração social, a aceitação social e a contribuição social. Dessa forma, foi citado, nos relatos, o bem-estar em suas múltiplas dimensões como o trabalho e a rotina implicando a autoaceitação e a integração social. Destaca-se, portanto, nos relatos, a presença das múltiplas dimensões constituintes do constructo positivo de bem-estar como por exemplo o físico, o emocional, o psicológico, o social e o holístico.

O estado de equilíbrio também foi apontado como categoria temática determinante em saúde mental, destacado neste relato de SUJ01:

“Acho que saúde mental é você ter um equilíbrio, né? Profissionalmente, é...No campo profissional, familiar, acho que é um equilíbrio entre todas essas áreas. Principalmente no trabalho, porque o trabalho impacta muito como que a gente vai, a gente traz para casa esse tipo de coisa, então acho que é esse equilíbrio. Saúde mental é ter um equilíbrio.”

Esta visão, compartilhada com outros entrevistados, representa o determinante estado de equilíbrio que para Hunter *et al.* (2013) denuncia a natureza multidimensional que envolve a dificuldade em desvendar o conceito de saúde considerando que equilíbrio se aplica como atributo e influência a várias experiências. No que tange ao trabalho, para Morin (2001), o equilíbrio constitui a coerência necessária à estrutura afetiva do sentido do trabalho. Nos relatos dos entrevistados destaca-se o equilíbrio pessoal, o familiar e o profissional, visão complementar ao relato de SUJ02:

“Mas eu entendo como um estado mental, um estado emocional, que você tenha equilíbrio, é que você tenha condições de tomar decisões com equilíbrio sem pressões, né?”

Ou seja, diante deste relato, o equilíbrio na dimensão emocional representa, portanto, condição essencial ou estado para o acesso à saúde mental. Representa um dos pilares para

atingir o bem-estar diante de sua capacidade de regular as emoções de forma ajustada a não haver excessos ou deficiências (COSENZA, 2021).

Uma concepção de suporte social como determinante e categoria temática verifica-se nas narrativas dos entrevistados:

“[...] saúde mental é você tem uma estrutura que te abarque, que te dê condições de você realizar suas atividades.” SUJ11

“E aí, para isso, eu vejo muita questão do estabelecimento de uma rede de apoio. É, no meu caso, né?” SUJ10

“Mas para mim, saúde tem muito a ver.... quando eu penso no conceito de saúde, né? Tem muito a ver com a gente conseguir desenvolver todas as nossas potencialidades e a gente se sentir capaz e acolhido nas nossas potencialidades, nas nossas potências, né, de criação assim.” SUJ13

Estas abordagens abarcam uma estrutura, uma rede de apoio, de acolhimento como forma de suporte social fundamentando-se nas relações sociais, na capacidade de criar e assim desenvolver potencialidades, de sentir-se acolhido, conforme Doré e Caron (2017), em que a promoção da saúde mental envolve uma forma nova, criativa e ampla de operacionalizá-la e, no âmbito individual, esse suporte situa um sujeito plural, social, que demanda estrutura, relações e interações para se estabelecer (GAULEJAC, 2014). Destaca-se, nos relatos sobre a categoria suporte social, a aproximação com o constructo bem-estar na dimensão social da abordagem eudemônica considerando a potencialidade da contribuição social diante da capacidade de realizar todo o potencial do indivíduo e de sua função social ultrapassando a dimensão e o interesse individual e pessoal.

Evidenciou-se, na pesquisa, que as definições de saúde mental se baseavam de modo complementar, na negativa ou ausência, do que não era saúde mental, conforme os relatos seguintes:

“[...], sem pressões, né?” SUJ02

“[...]. Você não estar em grande sofrimento emocional... Você não estar tão ansioso.” SUJ03

“A falta de saúde mental, na minha visão seria quando a pessoa tem alguma espécie de distúrbio, algum tipo de patologia psicológica.” SUJ08

“[...] é não ficar surtado.” SUJ06

“Sem nenhum tipo de, é, preocupação que de alguma forma afete negativamente a sua vida, o seu trabalho. Preocupação num sentido mais amplo, né?” SUJ07

“Para mim, eu não consigo desmembrar: “saúde mental é uma coisa só, doença psíquica” SUJ11

“Eu acho que saúde tem a ver com você... esse conceito... que tem a ver com bem-estar, que não é só o contrário de doença... E enfim, não vejo que a saúde mental seja um processo individual. Eu acho que ela é totalmente contextual. E ela tem implicações políticas também no sentido de que a gente não consegue promover a saúde individualmente, mas tem a ver com o bem-estar da sociedade também, né? É uma situação coletiva, né? A saúde de um depende da saúde do outro e das condições objetivas de vida mesmo que a população tenha, sim. Acho que é por aí...” SUJ13

“Não seria somente a ausência de doença, é mais ampliado...Por isso não seria uma coisa individual mais uma construção coletiva, depende de muitas questões do indivíduo e do coletivo...” SUJ14

Os relatos indicam a ausência de um estado de pressão, de sofrimento, de transtorno, distúrbio ou patologia; ainda que não se limite à ausência de doença, observa-se o alinhamento a esses marcadores diante do conceito de saúde preconizada pela Organização Mundial de Saúde em que a saúde “não consiste apenas na ausência de doença ou de enfermidade” (WHO, 1948). Para além do que não seria saúde mental, SUJ13 e SUJ14 também compartilham de uma visão de saúde em que se verifica a eminência da construção histórica, cultural e, portanto, contextual, assim como SUJ09, para além do individual:

“Então acho que saúde mental para mim tem a ver com, com você ter uma função social no mundo. Acho que você estar fazendo alguma coisa que faça sentido para o coletivo. Resumindo.”

Estas concepções associam-se à perspectiva de produção social de saúde descrita por Gaino *et al.* (2018) de um novo paradigma de saúde e de saúde mental ampliado e voltado para além de uma função pessoal, individual, mas abarcando a coletividade no seu contexto histórico e cultural de vivência, e reforçam a dimensão social eudemônica da contribuição social, conforme destacado.

Entendendo a relação negativa e a ausência estabelecida de forma intrínseca ao conceito de saúde mental, motivando a questão seguinte com vistas a entender o que não seria, portanto, saúde mental, evidenciou-se, nas narrativas, a categoria temática no Quadro 6 referente à ausência de saúde mental decorrente de subcategorias pertencentes aos estados de desequilíbrio presentes na narrativa dos entrevistados, assim como os estados e/ou sintomas de estresse, ansiedade, depressão, disfuncionalidade e falta de autonomia.

Quadro 6 - Categoria temática e subcategorias sobre o que não seria saúde mental

Ausência de saúde mental
<ul style="list-style-type: none"> • Estados de desequilíbrio • Estados e/ou sintomas: Estresse, ansiedade, depressão, disfuncionalidade e falta de autonomia.

Fonte: Elaborado pela autora.

O estado de desequilíbrio esteve presente nos conceitos dos entrevistados:

“Talvez um desequilíbrio, né?” SUJ05

“Estar em desequilíbrio” SUJ14

“Desequilíbrio...emocional em que coisas externas ou internas consigam te atingir a ponto de que você não consiga nem fazer o seu dia a dia” SUJ15

“E não ter, é, Desequilíbrio” SUJ02

O estado de desequilíbrio, assim como o de equilíbrio, conforme concebidos por Hunter *et al.* (2013) em sua multidimensionalidade, são concepções complementares e amplas. Na dimensão do trabalho, para Hirschle e Gondim (2020), o estado de desequilíbrio vem sendo associado como possível preditor de transtornos mentais. Segundo Cosenza (2021), os estados de desequilíbrio, no que tange ao emocional, ocorrem quando há indiferença em relação às pessoas e ao ambiente social, ou pela hiperatividade emocional, de forma que as emoções assumem o funcionamento cognitivo e executivo prejudicando as decisões, as resoluções e o funcionamento do indivíduo, conforme o relato de SUJ15.

Identifica-se, nas narrativas abaixo, o estado e/ou sintomas de estresse, de ansiedade, de depressão, de disfuncionalidade e de falta de autonomia:

“É que, que não seria. Acho que é o estresse, né? demais causado tanto pelo trabalho, tanto pela pelo cenário, né?” SUJ01

“Olha, trabalhar em um local estressante. Ter uma rotina de vida, né, bem acelerada. O estresse, preocupações. Acho que isso não seria uma saúde mental.” SUJ04

“Alta taxa de estresse. Não ter controle sobre isso.” SUJ06

“Talvez tenha a ver também com depressão, ansiedade e estresse, essas doenças mentais, que são as principais que eu conheço.” SUJ08

“Não estar conseguindo dormir direito, estar muito ansioso, angustiado com a vida, uma vida sem sentido...” SUJ03

“Em relação a irritabilidade, por exemplo, a agressividade. Acho que eu acho que seria isso.” SUJ05

“É, você estar preocupado com, é... De forma exagerada sobre questões de manutenção da sua vida. Assim, né? Você ‘tá’ preocupado se você vai continuar no trabalho, você ‘tá’ preocupado se o trabalho tem condição de manter, de oferecer condições pra lhe manter no trabalho.” SUJ07

“É você ser obrigado a fazer algo que não faça sentido.” SUJ09

“É o que não seria saúde mental. Eu acho que é quando o seu emocional começa a afetar diretamente as suas atividades cotidianas.” SUJ12

“[...] fazer...o disfuncional, ser disfuncional...” SUJ15

“Ah, o que não seria? Eu acho que é você não ter acesso a isso tudo, sabe?” SUJ10

“E aí uma situação de não estar com a saúde mental, é quando a saúde mental está fragilizada...despotencializado” SUJ13

Os relatos de estresse, ansiedade e depressão citados por SUJ08 compõem o tripé dos transtornos de escala psicométrica DASS 21 demonstrando sua prevalência e representatividade no que tange à avaliação em saúde mental (GORESTEIN; WANG; HUNGERBÜHLER, 2015). Beneton, Schmitt e Andretta (2021) definem depressão, ansiedade e estresse de forma que a depressão presente na narrativa de SUJ08 pode ser caracterizada pela falta de vontade, humor deprimido, desânimo e falta de energia, conforme SUJ13 relata em sua fragilidade e despotencialidade. A depressão, segundo os autores, pode variar em duração e sintomas de acordo com os momentos da vida. A ansiedade descrita por SUJ03 seria marcada pela presença do sentimento de medo, angústia e excitação ou tristeza por excessivos pensamentos sobre si e sobre o futuro. O estresse apontado por SUJ01 pode ser compreendido como uma reação fisiológica e psicológica diante de eventos não programados que causariam tensão, irritabilidade, preocupação, agitação, tristeza, impaciência e dificuldade em relaxar, assim compartilhados por SUJ06, SUJ05 e SUJ07. Para Hirschle e Gondim (2020), o estresse seria uma percepção de incapacidade reproduzida emocionalmente fora do indivíduo.

Os relatos de SUJ12 e SUJ15 expressam o impacto na capacidade funcional, ou seja, na integração social formulada por Keyes (1998), portanto uma disfuncionalidade marcando o conceito de saúde mental. E, na narrativa de SUJ09, a obrigatoriedade em fazer algo sem sentido caracteriza, portanto, a falta de autonomia destacada no conceito de Warr (1987) como constituinte de saúde mental. Dessa forma, destaca-se que os desequilíbrios podem estabelecer relação com os estados e sintomas como estresse, ansiedade, depressão, disfuncionalidade e falta de autonomia.

Assim, as narrativas sinalizam que a compreensão de saúde mental dos participantes, de maneira geral, abarca como determinantes a percepção positiva do constructo bem-estar

em suas multidimensões em relação ao estado de equilíbrio junto ao suporte social e complementar ao conceito de não saúde mental tendo por base o desequilíbrio projetado, ou não, sobre os estados e sintomas de estresse, ansiedade, depressão, disfuncionalidade e falta de autonomia.

Dessa forma, com base nos relatos, depreende-se que os participantes conceituaram saúde mental à semelhança dos conceitos de saúde e saúde mental da Organização Mundial de Saúde (WHO, 2014), compartilhando o constructo de bem-estar em suas múltiplas dimensões, no que se refere a estabelecer uma vida produtiva para si e para a sociedade ou evitando o que pode exercer influência negativa sobre a saúde mental, extremamente marcado, portanto, pelo que não seria saúde mental para os entrevistados e refletindo, assim, apesar dos avanços no que tange à visão holística e social, a forte presença da perspectiva biomédica, de presença e/ou ausência de doença. No entanto, demonstram conhecimento mais ampliado de saúde do que o encontrado na pesquisa de Oliveira *et al* (2020), na qual os participantes, ao conceituar saúde mental, apresentaram conhecimento superficial associado ao senso comum. Destaca-se que embora reflitam a influência dos organismos internacionais como a da OMS, os entrevistados também demonstraram uma forma de apropriação do conceito por cada um na medida em que refletiram sobre sua saúde mental, processo esse fundamental apontado pela psicossociologia do trabalho para encontrar os determinantes que atuam sobre cada sujeito. (CASADORE, 2018).

Diante do exposto, a narrativa de SUJ14 reflete a relevância e importância atribuída à questão conceitual apresentada:

“O que seria e o que não seria (saúde mental) ...achei a questão difícil, mas muito boa...ninguém costuma perguntar isso e é importante saber o que as pessoas pensam sobre esse tema tão, tão amplo mesmo.”

4.3 “Ah, não, influenciou. Com certeza, influenciou...” - Influencia sim ou não?

Diante da experiência de teletrabalho durante a pandemia, a maioria dos entrevistados respondeu que o teletrabalho influenciou a sua saúde mental durante a pandemia:

“Com certeza, influencia totalmente a saúde mental...” SUJ14

“Com certeza.” SUJ15

“Brutalmente, viu?” SUJ02

“Sim,” SUJ10

“É, influenciou, influenciou” SUJ08

“Para, para melhor” SUJ05

“Ah, não, influenciou. Com certeza, influenciou...” SUJ03

No entanto, apenas um entrevistado respondeu que a pandemia influenciou sua saúde mental e não o teletrabalho:

“Ele, eu não acho que foi que... porque eu fiquei realmente afetada, né? Com a questão da pandemia, mas eu, eu não acho...eu não atribuo a minha, digamos, a minha perda de qualidade da saúde mental, eu não atribuo ao teletrabalho, eu atribuo a pandemia. A pandemia mesmo porque é o covid me deixou meio paranoica mesmo. Eu desenvolvi, é, lógico, eu comecei a desenvolver ansiedade...Eu estava dando muito zoom em tudo que estava sentindo, né? Então aquele momento do teletrabalho, eu saí um pouco do meu foco em mim, e ia para o foco do outro, né? Eu era obrigada a ouvir o outro. Então, acho que até me ajudou do que atrapalhou.” SUJ12

Observa-se que este participante relata que a pandemia afetou a perda da sua qualidade de saúde mental, como sinalizam Zwielewski *et al.* (2020), entretanto, não atribuiu ao teletrabalho a influência na melhora de sua saúde mental. Demonstra-se assim a presença intrinsecamente associada de não saúde mental, da perda da saúde, do negativo no conceito de saúde mental da maioria dos entrevistados conforme identificado em seus relatos anteriormente. Sua compreensão, portanto, perpassa o conceito de saúde mental com a predominância da não saúde, da disfuncionalidade:

“[...] acho que saúde mental é..acho que quando o seu emocional, ele não atrapalha você fazer coisas, assim, então você trabalha, você, tem relações pessoais, você consegue dormir bem, você consegue, enfim, realizar suas funções, quem tem uma vida muito mais funcional, tem uma saúde mental.” SUJ12

Ou seja, para ter saúde mental seu emocional não pode atrapalhar sua funcionalidade, por isso percebe-se sua preferência em compreender a influência da pandemia como negativa e não apontar a influência positiva, favorável ou de melhora de sua saúde mental pelo teletrabalho considerando que a ajudou. Esta postura também se concilia com a sua história de vida, diante da posição do trabalho e de sua família como central em sua vida:

“Definitivamente, ele não ocupa como se fosse algo prioritário, a mais do que o meu pessoal definitivamente é, e acho que isso ficou muito claro quando eu falei assim, eu não dou conta de trabalhar 40 horas e deixar *** mais tempo na escola. Então, foi uma decisão difícil na época porque você perde, né? Financeiramente a gente já não ganha essas coisa toda, né? E eu decidi ganhar menos, então acho que ali ficou muito claro para mim que o que era cuidar da minha vida era cuidar da minha família estar com a minha família, né? Estar mais presente na vida do crescimento dos meus filhos. Mais do que dinheiro, mais do que qualquer coisa. Mas, é um lugar de muita importância, definitivamente assim.... Então isso que eu acho que talvez

depois do lado familiar, acho que o trabalho vem logo em seguida assim, em termos de prioridades eu diria.” SUJ12

A partir de sua experiência percebe-se que sua família é sua prioridade seguida de seu trabalho entendendo que preferiu ganhar menos para ficar com sua família. Esta relação de prioridade entre o trabalho e a família foi compartilhada pela maioria dos participantes, conforme o relato:

“Essa é uma questão interessante, porque o trabalho é importante, é essencial, principalmente na nossa sociedade, como eu disse que meus pais e meu avô coloca o trabalho como central na vida e eu acho que faz sentido... mas também penso que outras coisas hoje, principalmente depois de ter filho, eu acho que minha família vem na frente agora. Eu digo que o trabalho ele tem total a ver com a nossa identidade. A gente se define pelo trabalho, quando eu digo quem eu sou a pergunta que vem a seguir é com relação ao trabalho porque através dele a gente estrutura a nossa identidade... quem eu sou... ele é determinante acho que para todo mundo pra sociedade, a gente conecta o que a gente é com o que a gente faz...” SUJ14

A família, seguida do trabalho, definem sua identidade e são, portanto, determinantes sociais e psíquicos em sua trajetória, segundo Gaulejac (2014), produto de sua experiência biográfica e que para Barus-Michel (2008) implica a construção do sujeito tendo em vista seus eventos marcantes familiares, culturais, fisiológicos, políticos, religiosos, de aceitação e rejeição. A história de vida permite o acesso aos eventos e determinantes que, conforme SUJ14 relatou, relaciona-se à sua identidade, no caso, entendendo o trabalho como SUJ13:

“O trabalho tem um lugar de centralidade na minha vida, tanto que ele organiza todos os tempos da minha vida, né? E é assim, eu acho que é uma característica da minha atuação profissional, da minha história, né?”

O trabalho assume uma posição de organizador, conforme Dejours (2008) e, junto à família, compõe os dois principais e fundamentais sistemas sociais determinantes em sua história de vida e sua identidade, assim como Gaulejac (2014) sinaliza a possibilidade de vários determinantes durante sua biografia. Portanto, para SUJ12, em sua percepção sobre o trabalho e a família, estes são prioritários em sua vida, e também foram afetados durante a pandemia:

“E eu começava a pensar muito que eu ia morrer. Meu Deus, eu não posso morrer, porque se eu morrer, vou deixar meus dois filhos e o pensamento de morte ficou muito recorrente na minha cabeça, coisa que não era.... mas eu percebo assim que o trabalho remoto não me deixava pior, o que me deixava pior era o medo de morrer por causa do covid né?”

Conforme Brooks *et al.* (2020), durante a pandemia o medo de infecção e morte está associado à vivência da pandemia principalmente de quem convive com crianças pequenas,

assim como SUJ12 expôs em sua experiência negativa decorrente da separação entre o teletrabalho e a pandemia. Entretanto, para os demais participantes da pesquisa, a separação entre teletrabalho e pandemia não ocorreu, foi indissociável:

“Acho difícil separar teletrabalho e pandemia, para mim a pandemia é um fenômeno social e tudo é saúde mental... essa pandemia foi um determinante, ...” SUJ14

“Só teletrabalho ou pandemia? Hoje eu não vejo essa distinção. Não vejo” SUJ01

Como compreendido por SUJ14, a pandemia, enquanto fenômeno social, a posiciona como preponderante junto a outras dimensões partindo da discussão de fato social total de Marcel Mauss para o estudo da singularidade entre o indivíduo e o grupo enquanto fenômeno dotado de complexidade e que se manifesta sobre várias dimensões do real com capacidade, nesse caso, de se relacionar com a sociedade, a política, a economia, a psique, a fisiologia, a cultura, ou seja, suas relações, estruturas e instituições, assim como suas ideias, valores, sentimentos e comportamentos (MAUSS, 1988). Para Antunes e Fischer (2020), a pandemia como fenômeno social implica repensar diversas questões diante da abrangência de seu impacto considerando que, para Souza *et al.* (2022), em seu estudo, os impactos da pandemia perpassam a saúde produzindo efeitos que potencializam a manifestação de várias formas de questões sociais como o adoecimento mental. De acordo com estes autores, a pandemia, como um fenômeno social, coloca-se em relação com a totalidade da sociedade de forma conectada e não dissociada, conforme percebida pelo SUJ14 e os demais entrevistados, impactando o cenário mundial de forma negativa frente à incerteza descrita por Zwielewski *et al.* (2020), associada à vivência de agravos à saúde mental.

Ou seja, tendo por base o conceito de saúde mental marcado pela não saúde mental, perpassando os determinantes de suas trajetórias como a família e o trabalho, assim como Chi, Saldamli e Gursoy (2021) sinalizam que a pandemia está junto ao teletrabalho em relação intrínseca, compartilhando, em sua maioria, influências negativas para a saúde mental como a vivenciada por SUJ12 e pela maioria dos entrevistados caracterizando-se, conforme a Tabela 1 a seguir, as categorias temáticas:

Tabela 1 - Categorias temáticas sobre as influências do teletrabalho para a saúde mental durante a pandemia

Influências do teletrabalho para a saúde mental durante a pandemia		
Negativas	Negativas e Positivas	Positivas
58 %	28%	14%

Fonte: Elaborada pela autora.

Observaram-se, portanto, as categorias negativas (58%), as ambíguas negativas e positivas (28%) e as positivas (14%) nos discursos. Assim, a partir da análise de conteúdo representada no Quadro 7, as categorias e subcategorias encontradas são:

Quadro 7 - Categorias e subcategorias sobre as influências positivas, negativas e positivas e positivas

Categorias	Subcategorias
Influências Negativas	Ausência de planejamento organizacional da gestão. Sobrecarga na sobreposição de papéis entre trabalho e casa. Falta de interação social pelo isolamento e sentimento de solidão.
Influências Negativas e Positivas	Ambíguas: Adaptação organizacional. Uso das TICs. Fuga de conflitos familiares e do trabalho.
Influências Positivas	Condições e flexibilidade do trabalho.

Fonte: Elaborado pela autora.

Assim, a primeira categoria refere-se à prevalência de influências negativas decorrente do teletrabalho durante a pandemia, nos relatos dos participantes, e suas subcategorias, diante da ausência de planejamento organizacional de gestão, da sobrecarga na sobreposição de papéis entre o trabalho e a casa e da falta de interação social pelo isolamento e sentimento de solidão. A segunda categoria abrange as influências ambíguas, tanto negativas quanto positivas, e suas subcategorias na adaptação organizacional, de uso das TICs e de fuga de conflitos familiares e do trabalho. A terceira categoria refere-se a influências positivas diante das condições e flexibilidade do trabalho.

4.3.1 “Pode-se dizer que, pode ser, mas o lado negativo, né?” - Influência negativa

A narrativa dos entrevistados apresentou a predominância da influência negativa (58%) do teletrabalho para a saúde mental durante a pandemia diante da ausência de planejamento organizacional de gestão, da sobrecarga agravada pela sobreposição de papéis entre o trabalho e a casa e da falta de interação social pelo isolamento e sentimento de solidão.

4.3.1.1 Ausência de planejamento organizacional de gestão frente à intempestividade do teletrabalho

O relato dos participantes descreve a implementação intempestiva do teletrabalho diante do contexto de pandemia e seu impacto na saúde mental:

“É, eu acho que é a pandemia, nessa questão do teletrabalho, o que ela afetou foi o fato de ser uma implementação à força, né? E sem muito preparo, digamos assim, né? Tanto que até hoje, é, a gente não atende uma recomendação da CGU (Controladoria Geral da União) de fazer o planejamento das atividades de trabalho remoto, né? É, em teoria, é, todos os servidores que tinham trabalho remoto, deveriam fazer um planejamento do que estão fazendo. Isso nunca foi implementado. É, então eu acho que isso daí, é, talvez a pandemia afetou nesses aspectos da implementação do teletrabalho, é, uma falta de um planejamento, de fato. Foi aprender fazendo, basicamente.” SUJ07

“Ainda tem que considerar que como não teve qualquer treinamento então a gente sem preparo não conseguiu organizar nada, nem podia sair praticamente então a gente não sabia o que fazer, como fazer o trabalho e isso também foi bem angustiante, e esta angústia impactou na saúde mental com a ansiedade.” SUJ14

As narrativas apontam a ausência de organização da gestão diante da implementação intempestiva do teletrabalho tendo em vista que, durante a realização das entrevistas, a instituição não havia implementado o teletrabalho mesmo tendo prerrogativa legal para sua estruturação, segundo SUJ07 indica em sua narrativa, considerando que o tema estava em discussão antes da pandemia com a comissão instituída em 2019 desde a instrução normativa nº 01 de 31 de agosto de 2018 do Ministério do Planejamento, Desenvolvimento e Gestão.

Essa medida visou manter as atividades da instituição diante do cenário incerto da pandemia mediante a flexibilização da modalidade de trabalho para o trabalho remoto, ou teletrabalho, tendo em vista a concepção do teletrabalho enquanto medida de proteção diante da estratégia para conter os avanços da contaminação pelo vírus SARS-CoV-2 – covid-19 nos ambientes de trabalho ocorrendo de forma abrupta, embora tenha representado a difusão dessa alternativa modalidade de trabalho (ALBRO; MCELFRSHB, 2021; BELZUNEGUI-ERASO; ERRO-GARCÉS, 2020; BJURSELL; BERGMO-PRVULOVIC; HEDEGAARD, 2021; BRUNELLE; FORTIN, 2021; CHI; SALDAMLI; GURSOY, 2021; SCHMITT; BREUERBB; WULFC, 2021).

Considerando que, para Sennet (2015), o Estado diante da desorganização que ameaça a atividade econômica alinha-se a experiências de estabilidade em busca de compensá-la, no âmbito do setor público as práticas de inovação no serviço público e, nesse caso o teletrabalho, implicam repensar as condições de trabalho, segundo Pantoja, Andrade e Oliveira (2020a), o que dependeria, portanto, do planejamento e da organização não ocorridos para os participantes, o que influenciou a saúde mental de SUJ07 e, de acordo com SUJ14, resultou no sentimento de angústia e ansiedade diante da indefinição, impactando sua saúde mental.

Entendendo tratar-se da falta de planejamento da gestão diante da necessidade de implementar o teletrabalho de forma compulsória durante a pandemia (PANTOJA;

ANDRADE; OLIVEIRA, 2020a), as práticas de gestão ancoradas nessas medidas de preservação da saúde dos funcionários deveriam, conforme Albro e Mcelfreshb (2021), proporcionar suporte e controle pela gestão, entretanto, segundo relatam:

“Não, eu acho que eles deixaram correr bem solto. Sim, eu acho que por eles deixarem solto. Acabou que ela diminuiu o suporte também. A gente teria que correr atrás. É... Na verdade, porque ter que depender do pessoal, eles, tipo assim: “não, a gente está deixando vocês livres.”, né?” SUJ06

“Acho que muito pouco, acho que poderia ter tido mais. Eu acho que poderia ter tido mais assim, por exemplo, nessa questão de material, poderia ter deixado claro pras pessoas que elas poderiam pegar o maquinário, por exemplo. No meu setor, ninguém... Teve gente que voltou, e a gente falou que poderia pegar e a pessoa: “pô, eu não sabia”. Eu acho que isso é falta de gestão, das pessoas informarem que você pode ter acesso a alguma coisa.” SUJ04

“A (instituição) não tem controle de forma institucionalizada, né? Assim, é, não tem nem planejamento de atividades, quanto mais fazer o controle dessas atividades, é, então... a falta de capacidade das instituições em geral de tomar decisões mais centralizadas. Então, é, e eu vejo isso muito na (instituição), principalmente quando se fala da questão do plano de contingência e das ações. Isso ficou de uma forma tão descentralizada, que ninguém sabe direito o que é que tem que ser feito, né? Então é meio que existem algumas orientações que alguns entendem de uma forma, outros entendem de outra, e não existe nenhum espaço de fato de deliberação.” SUJ07

SUJ06 declara que a gestão deixou os servidores em teletrabalho “correrem soltos”, não controlaram e, na mesma medida, não forneceram suporte também, deixando-os “livres”, isto porque controlar implicaria ter que acompanhar “correr atrás”, ou seja, monitorar o trabalho, como descrito por Bjursell, Bergmo-Prvulovic e Hedegaard (2021). Para SUJ04, um exemplo da falta de organização da gestão baseou-se nas condições materiais de trabalho considerando que em seu setor não foram informados claramente pela gestão sobre a possibilidade de solicitar equipamento do trabalho para trabalhar em casa. Neste caso, uma falha de informação básica quanto à realização do trabalho fora do setor de trabalho frente à condição intempestiva de sua implementação, destacando-se que o teletrabalho doméstico ou *home office* foi a modalidade de teletrabalho realizada pelos servidores entrevistados, considerando tratar-se da modalidade que melhor se contrapõe ao cenário de transmissão do vírus SARS-CoV-2 – covid-19, segundo apontado por Belzunegui-Eraso e Erro-Garcés (2020), e também percebida na pesquisa de Falcão e Santos (2021) com o estudo do *home office* durante a pandemia.

SUJ07 acrescenta que a gestão da instituição, incapacitada de decidir de forma centralizada, não planeja e assim não possui meios de controlar suas atividades. Cita como exemplo o plano de contingência da entidade para o enfrentamento da pandemia que, estruturado de forma descentralizada, inviabilizou a compreensão e a deliberação organizadas

para o coletivo que, para Albro e McElfreshb (2021) e Bjursell; Bergmo-Prvulovic; Hedegaard (2021), constitui desafio de gestão promover suporte organizacional no teletrabalho, assim como a criação de métricas padronizadas sugerido por Filardi, Castro e Zanini (2020) considerando, dentre outros, a distância para sua operacionalização. A centralidade para tomada de decisão da gestão, na compreensão deste participante, implicaria proporcionar um local de referência para a deliberação coletiva em confronto com a descentralização que a realiza de forma desorganizada e confusa pela gestão inviabilizando sua implementação. Conforme Filardi, Castro e Zanini (2020), figura como desvantagem do teletrabalho a dificuldade de controle e avaliação pela gestão.

Tendo em vista a falha no suporte e no controle, ou seja, no planejamento da gestão, destaca-se sua prioridade segundo os entrevistados:

“O que a gestão mais priorizou, eu acho que foi a manutenção do semestre, voltar logo pra não prejudicar o ano letivo, isso veio em primeiro lugar, não foi a saúde de uma forma geral e nem da saúde mental.” SUJ14

“Bom, eu acho que no caso do ensino, a manter o fluxo do semestre acadêmico. Uma grande preocupação teve ali um momento em que houve uma mobilização para construir condições de acesso, mas de um modo geral, para a questão do ensino e do trabalho também, eu acho que foi muito no sentido de normalizar. É como se não tivesse pandemia, assim como é que é que a gente faz então? Para fazer a mesma coisa de outro jeito, mas vamos fazer a mesma coisa, sabe?” SUJ13

Manter o semestre foi a prioridade da gestão, segundo a percepção dos entrevistados, optando por investir em acesso para normalizar o semestre e minimizando os efeitos da pandemia sem priorizar a saúde, incluindo, como citado, a saúde mental. Isto destoa, portanto, da relevância dos protocolos de atendimento no contexto de crise de saúde como a da pandemia do covid-19, descrito por Zwielewski *et al.* (2020), e do próprio propósito do teletrabalho na medida em que visa proteger a saúde e assim a saúde mental do trabalhador, segundo destacado por Belzunegui-Eraso e Erro-Garcés (2020), Núñez-Sánchez *et al.* (2021).

Observa-se, portanto, que a falta de organização da gestão frente à intempestividade do teletrabalho influenciou de forma negativa a saúde mental dos participantes da pesquisa, que se sentiram angustiados e ansiosos. Ressalta-se que no mês seguinte à realização das entrevistas, o decreto nº 11.072, de 17 de maio de 2022, foi promulgado regulamentando o Programa de Gestão de Desempenho na esfera federal, tendo o teletrabalho como uma de suas modalidades e demonstrando, com isso, a relevância desta pesquisa diante das recentes publicações sobre o teletrabalho.

4.3.1.2 Sobrecarga na sobreposição de papéis entre o trabalho e a casa

Lemos, Barbosa e Monzato (2020) conceituam o conflito entre trabalho e família diante da pressão do desempenho dos papéis profissional e pessoal, quando atuar em um papel torna difícil desempenhar o outro. Souza *et al.* (2022) indicam que a sobrecarga de trabalho demonstrou afetar negativamente a saúde mental dos teletrabalhadores em *home office* na busca por conciliar o trabalho com o ambiente da casa. Essa sobrecarga pode ser agravada por diversos fatores, conforme encontrado na maioria das experiências vividas pelos participantes da pesquisa, por interferirem em sua saúde mental como a questão de gênero, a presença de filhos, as atividades de gestão, a rede de apoio e o estigma com o teletrabalho.

4.3.1.2.1 Questão de Gênero e Presença de Filhos

Observa-se o impacto brutal narrado por SUJ02 em sua saúde mental diante da sobrecarga direcionada para as mulheres:

““Brutalmente... eu já venho de um processo de depressão crônico, já de vários anos. Mas desde que minha filha nasceu, eu fui uma mãe casada-solteira, tá? O marido não, não colaborou muito. E eu sempre vinha muito sobrecarregada, muito, muito, muito, muito. Eu não sei se você é mãe, você entende como é que é os primeiros meses, primeiros anos de uma criança. Então, era muito, então vinha com esse processo cumulativo, assim. Agora você trabalha de casa, aí eu: "Lascou, porque ela não 'tá' na escola." Então, assim, o trabalho é assim: "Você tem um dia para se dedicar para uma criança, não é complicado, não é difícil." Mas você tem um dia para lidar com a criança, lidar com seu trabalho, se cuidar.... Aí, eu acho que os 5 anos que ela é viva, acho que eu envelheci uns dez, né? Então o grande complicador foi isso. É 'tá' com ela em casa, ter que lidar com essas várias realidades, porque é muito diferente. Você pega o teu carro, deixa a criança na escola e depois vai pro seu trabalho, senta lá, fica tranquilo.”

A relação de trabalho, para Araújo e Lua (2021), antes separada pelo mundo privado e público da produção e reprodução do trabalho durante a Revolução Industrial do século XIX, atualmente se fundiu, mudando-se para a casa com a difusão do teletrabalho doméstico. Diante disto, ao transportar o trabalho para a casa, evidencia-se no discurso de SUJ02 a influência de **gênero** em seu adoecimento, considerando que ela se sente “*mãe casada-solteira*” entendendo que seu marido não se ocupa dos cuidados com a filha. Esta condição vem sendo apontada nos estudos de Araújo e Lua (2021); Lemos, Barbosa e Monzato (2020). E, segundo Araújo e Lua (2021), decorre da sobrecarga do teletrabalho por causa da posição da mulher ao acumular as funções do trabalho e da casa, em que a vinculação do trabalho doméstico no âmbito produtivo alia os interesses da acumulação capitalista pelo poder patriarcal de forma que o trabalho doméstico se perde no tempo, não contabilizado e assim

não sendo considerado trabalho. Seguindo esse raciocínio, os autores sinalizam que essa divisão sexual do trabalho revela os mecanismos de dominação masculina pela sobreposição de jornadas extremamente intensificadas na migração do locus do trabalho para a casa. Esses mecanismos de dominação masculina operam de tal forma que as questões que dizem respeito ao lar e à família são identificadas como sendo unicamente da esfera feminina. O diálogo com a filha durante a entrevista demonstra o entendimento de trabalho invisível da mulher pelo marido e a condição de sobrecarga com a filha:

“Espera aí, ***”. Só um pouquinho. Ó, se você não parar, você vai apanhar! Para!” Affe Maria. É, hoje ‘tá’ difícil. “Para, ***! Para ***!” Você imagina ficar 2 anos desse jeito?! Tá, é essa praga, mesmo. “Para, ***!” “Para! Vai lá pra fora!” Isso, é desse jeito. Aí, quando o pai está em casa, é um pouco pior. Ele acha que eu estou em casa, não estou trabalhando, não estou fazendo nada, entendeu?” SUJ02

Assim, segundo Antunes e Fischer (2020), o teletrabalho acarreta maiores encargos para as mulheres, o que amplia as desigualdades de gênero e influencia negativamente a saúde mental diante da sobrecarga pelas tensões familiares, principalmente considerando a prioridade dada à família e ao trabalho conforme destacado na história de vida dos participantes e, no caso de SUJ02, implica o agravamento de seu quadro depressivo crônico frente ao processo de sobrecarga cumulativo, relatado por ela. Destaca-se que SUJ02 declara diagnóstico de transtorno depressivo previamente instalado e, segundo Brooks *et al.* (2020), possuir histórico de doença psiquiátrica está associado a sentir ansiedade durante a pandemia. Lemos, Barbosa e Monzato (2020) sinalizam a intensificação da sobrecarga para as mulheres durante a pandemia com o isolamento cuidando sozinhas dos filhos diante da suspensão das atividades sociais com o fechamento das escolas e creches e da falta de suporte de empregadas e babás, tendo assim que assumir todos os cuidados além do âmbito do lar, do trabalho e das funções sociais como a de ensino dos filhos, o que é ilustrado por SUJ12:

“[...] sabe assim, aquele bicho com um monte de pratinho, assim tendo que segurar um monte de pratinhos para nenhum prato cair porque foi difícil...”

O desafio exposto por SUJ12 reflete a dinâmica de cuidado com as crianças, que durante o teletrabalho também foi apontada por SUJ02, tendo em vista o perfil dos participantes desta pesquisa com o predomínio das mulheres. Embora os cuidados com os filhos sejam historicamente atribuídos às mulheres, observa-se que a **presença dos filhos** também influenciou a saúde mental de um participante do gênero masculino:

“Olha... Eu, eu acho que ele teve algum tipo de correlação com meu nível de paciência. Principalmente, com filho chorando tempo todo, pedindo atenção. Aí não

sei também, que aí quando era só minha filha, a gente dava muita atenção para ela, né? E aí, de repente, ela teve que dividir atenção com o irmão. Ela exigiu muita atenção da gente. E de vez em quando, a gente perde a paciência com ela. Dá uns gritos (risos), para pedir a ela calma, atenção. Sei que isso não é saudável. Mas é, acaba que assim, tipo, a gente precisa fazer o trabalho, tem hora que tem reunião, o que que vai fazer? A criança querendo atenção - não é o correto, mas a gente tem que ceder, tipo um tablet pra ela ficar mexendo. Ficar lá tipo, dependendo, 2 horas, que não é o correto, mas é o que tem ali, né? Disponível. Já, já aconteceu da gente tentar, é, participar de reunião com ela solta, brincando, e as reuniões não fluíam, a gente não conseguia desenvolver. Então é isso daí a minha experiência...” SUJ06

A experiência de SUJ06, marcada pela necessidade de atenção à filha, assemelha-se a um estudo destacado por Ribeiro (2021) em que homens e mulheres com filhos sentiram-se mais estressados experimentando uma conexão mais negativa com o teletrabalho. Ou seja, a vivência negativa do teletrabalho no que se refere à saúde mental foi percebida por esse participante interferindo em sua paciência diante da presença da filha associada à sobrecarga cognitiva. Schmitt, Breuerbb e Wulfc (2021) citam a falta de paciência e Rocha e Amador (2018) apontam a exigência de atenção, por parte dos filhos, a atividade mais penosa. Nesse sentido, SUJ19 também compartilhou esta percepção:

“E para mim, eu me solidarizo muito assim, com quem enfrentou essa pandemia aí com filho. E eu me aproximei muito de umas colegas minhas que estavam na mesma situação, meio que para gente sofrer e se ajudar junto. Porque quem não estava passando imagina que é difícil, mas não sabe o quanto é difícil ali no dia a dia, né?”

Este relato expressa o sofrimento vivenciado por quem estava com filhos durante a pandemia, e a distância em compreender o que foi na prática essa experiência, assim como reflete a busca por associação com outras pessoas que também vivenciaram a mesma experiência. Isso sinaliza a solidariedade diante da perda de fronteiras entre a vida profissional e pessoal. Esta perda caracteriza uma desvantagem diante do alto nível de interferência que, segundo Chi, Saldamli e Gursoy (2021), altera a percepção de piora do bem-estar considerando a falta de limites entre trabalho e casa e aumenta o nível do estresse por não se desligar do trabalho e das funções da casa, acumulando-as.

Assim, a influência do teletrabalho diante dos fatores de gênero e da presença dos filhos interferiu de forma negativa na saúde mental dos entrevistados na medida em que sobrecarregou e agravou o adoecimento crônico depressivo e o nível de percepção de paciência, conforme os relatos.

4.3.1.2.2 Atividades de gestão, Rede de apoio e Estigma com o teletrabalho

SUJ10 relata grave adoecimento como influência do teletrabalho em sua saúde mental:

“Na época, eu estava na (um cargo de gestão) tentando responder isso tudo com uma criança em casa 24 horas num apartamento de 40 m². ..., tanto que minhas reuniões às vezes era ela de fundo, gritando, chorando” e eu ali, sozinha, sem ter o que fazer... Então, esse primeiro momento para mim foi muito difícil, foi muito adoecedor. Eu fiquei extremamente irritada, estressada e com uma demanda de trabalho que não cabia no horário que eu tinha para trabalhar. Então quando eu cheguei no psiquiatra, eu já estava nesta fase de “eu não quero estar aqui... O que que a *** gosta, de antes e de hoje? Não gosto mais de nada”, então eu era uma pessoa que hoje eu não me reconheci, eu falo: “gente, onde foi que eu cheguei”, né? ... Sim, e por não ter rede de apoio, e por eu não acionar uma rede de apoio que eu tinha, mas que eu não acionava, porque eu tinha muito para mim que “não, o filho é meu, eu tenho que dar conta”. Entendeu? Então... E aí foi isso.”

O contexto do teletrabalho, no caso dessa participante, comprometeu sua saúde mental considerando a sobrecarga das atividades de **gestão** e os cuidados com a filha sem acionar a rede de apoio que, para além das questões de gênero, visto entender que “o filho é meu, eu tenho que dar conta”, somente como atribuição do feminino, demonstra uma temática pouco explorada pela literatura pesquisada referente ao adoecimento dos gestores durante o teletrabalho na pandemia, haja vista terem sido as pessoas que intermediaram a gestão e foram responsáveis pelo contato com os teletrabalhadores. Isto pois, diante desta medida abrupta pelo teletrabalho obrigatório ou compulsório, estes gestores também assumiram novas demandas assim como a necessidade de atender aos teletrabalhadores não sendo encontrado, portanto, muito espaço na literatura que os relacionem a sua saúde mental. Um trabalho sobre o tema pesquisou a atividade docente que durante a pandemia generalizou o ensino a distância assumindo atividades de gestão conforme Campos e Viegas (2021), com maior participação em processos de gestão associados a percepções de tensão e insegurança. O relato de SUJ10 demonstra um panorama que indica estados mais significativos de agravamento da saúde mental diante da relação entre chefia, saúde mental e teletrabalho, merecendo maior investimento em pesquisas futuras, que foram recomendadas por Pantoja, Andrade e Oliveira (2020a), principalmente nas instituições públicas.

Desta forma, o sofrimento no trabalho, segundo Dejours (2008), manifesta-se diante da impossibilidade de espaço para vivenciar a criatividade necessária na transformação desse sofrimento. A relação sublimada ou construída como forma de transformar o trabalho que seria prescrito para o plano real, apropriando-se de seu significado, fica impossibilitada pela sobrecarga envolvida na perda de limites sobrepondo-se as atividades de trabalho e as atividades do lar, podendo exemplificar o sofrimento vivido por SUJ10 perante a carga das atividades de gestão sem a rede de apoio. Ou seja, diante da imposição de situações de estresse em que o trabalho perde o sentido e paralisa o indivíduo, como SUJ10 descreve, ao não saber como chegou nesse lugar de sofrimento.

A **rede de apoio** citada por SUJ10 constitui-se importante função social diante de contextos de crise enquanto recurso atuando como fonte de suporte (ARAÚJO; LUA, 2021) diante da pressão e da sobrecarga associadas à dificuldade sobreposta do ambiente de trabalho ao de casa, como encontrado no relato de SUJ06:

“[...] agora tem dia também sendo reunião, orientando monte de gente, com criança em casa, tem hora que tem que pedir socorro da mãe, da sogra. Para mim, porque tem hora que você tem que cumprir ali a meta, e não tem para onde fugir muito.”

Portanto, SUJ06 também sentiu necessidade de pedir ajuda à sua rede de apoio para cumprir sua meta de trabalho. De acordo com Ribeiro (2021), o apoio social está relacionado à redução da tensão psicológica. Outra questão relevante para a saúde mental foi citada por SUJ02 tendo em vista o **estigma** do teletrabalho:

“Olha, o mal-estar que eu tive é meu marido achar que eu não estou fazendo nada. Isso eu senti, meio que ele desmerecendo a minha atividade. É, isso aí, foi uma coisa que eu fiquei bem chateada. Eu falei com ele, expliquei que assim, que não é assim, que tudo que a gente, é, faz lá na ***, faz por internet, você consegue fazer de casa. Então eu falei para ele, “olha, se eu estiver sentada olhando para o computador, assim eu não, eu não estou em WhatsApp, não estou em Facebook, eu não estou em Mercado Livre. Estou trabalhando porque meu computador, esse computador da (instituição) é exclusivo para isso. Se eu quiser ver essas ‘besteira’, eu ligo o meu e vou olhar”. Então, assim, eu senti muito o desrespeito da parte dele. É, eu achei uma falta de consideração comigo, entendeu? Aí ele perguntava: “aí, amanhã você vai para (instituição)?”, tipo: “amanhã você trabalha, aí depois em casa, né?” Eu virei para ele assim: “Olha, eu trabalho de segunda a sexta. Não importa se é em casa ou na (instituição), eu estou trabalhando. Agora, o local físico é a única diferença, a qualidade do trabalho, tem que ser a mesma. Meu chefe me exige do mesmo jeito. Eu tenho horário do mesmo jeito.”

A narrativa de SUJ02 assemelha-se ao estudo de Araújo e Lua (2021), que descreve como desvantagem para o teletrabalho a transferência do trabalho para a casa mantendo o trabalhador por um tempo prolongado em casa e impactando a relação com a família e os vizinhos, que podem achar que ele está desempregado ou desocupado, contribuindo assim para a estigmatização social do teletrabalho, como narrado por SUJ02, diante do comentário do marido de que “não está fazendo nada”, sentindo-se mal na medida em que observa seu trabalho ser depreciado. Considerando a necessidade de alcançar as metas e o relato de sobrecarga, percebe-se que ocorreu o aumento da carga de trabalho, segundo o que foi relatado por SUJ13:

“É, eu acho que aumentou a carga de trabalho... Sinto que a gente teve que produzir mais relatórios para provar que a gente estava trabalhando...”

Destaca-se, portanto, o aumento da carga de trabalho tendo em vista a sobrecarga sentida pelos participantes que trabalharam mais, considerando a sobreposição do trabalho no âmbito de casa. Assim, para os participantes da pesquisa, as influências do teletrabalho diante da sobreposição de papéis entre o trabalho e a casa, agravadas pelas atividades de gestão, pela falta de apoio das redes e do estigma do teletrabalho impactam a saúde mental na percepção de mal-estar, impaciência e grave adoecimento, conforme narrado. Acrescenta-se que Bjursell, Bergmo-Prvulovic e Hedegaard (2021) sinalizam que a relação entre o trabalho e a família foi percebida de forma tanto negativa quanto positiva. Entretanto, nesta pesquisa, como demonstrado, a relação entre o trabalho e a família, principais determinantes da trajetória dos participantes, influenciou negativamente a saúde mental no teletrabalho durante a pandemia diante da sobrecarga na sobreposição de papéis do trabalho e da casa.

4.3.1.3 *Falta de interação social pelo isolamento e sentimento de solidão*

O isolamento social e o sentimento de solidão diante da falta de interação social durante o teletrabalho foram apontados como relevante influência na saúde mental dos entrevistados, conforme o relato de SUJ14:

“Com certeza, influencia totalmente a saúde mental, foi difícil, complicado ficar longe do trabalho, a distância o isolamento, não conseguir conviver com os colegas de trabalho, ter aquela troca, compartilhar foi muito ruim. Eu fiquei mal, me senti mal com a ausência do contato presencial, aquela conversa no cafezinho, as soluções que apareciam espontaneamente, um elogio pelo visual, pelo sapato...”

A distância da convivência com os colegas de trabalho, a falta da conversa no cafezinho, da troca e do compartilhamento e dos elogios repercutiram negativamente na vivência de SUJ14, que se sentiu mal pela falta do trabalho presencial. A falta de convívio, de contato, de compartilhar, de interagir também foi percebida por outros participantes:

“Principalmente de compartilhar as coisas com a equipe. De ter o convívio com a equipe, definitivamente, isso foi o que eu mais senti falta. Faz muita diferença.” SUJ12

“Eu senti muita falta do contato.” SUJ13

“Eu acho mais assim, é, a questão da interação com os demais colegas. A gente sente falta porque tinha um grupo muito bom que a gente sempre nos intervalos, horário de almoço, a gente se reunia para conversar e tudo mais. Acho que o que mais faz falta é isso.” SUJ01

Os relatos descrevem a ausência do contato direto com os colegas de trabalho e a falta de situações de convívio como o café, pequenas reuniões e conversas casuais que, para Araújo

e Lua (2021), constituem desvantagens do teletrabalho que interferem no desempenho durante o trabalho. A falta do coletivo também foi apontada como negativa por fragilizar a luta por direitos:

“O coletivo faz falta, vc não tem um coletivo no teletrabalho, é só vc, muito ruim, deixa a gente muito fragilizado pra lutar pelo que quer porque a gente tá sozinho...”
SUJ14

Dessa forma, fragiliza o coletivo para “lutar pelo que quer” e por encontrar soluções espontâneas para os problemas enfraquecendo o coletivo que não se mobiliza em prol de causas comuns diante do isolamento, pois, de acordo com Antunes (2020), prejudica, enfraquece e interfere nos mecanismos de reivindicações, desarticulando o coletivo. O coletivo tem um papel no processo de aprendizagem, conforme Bjursell, Bergmo-Prvulovic e Hedegaard (2021), já que a impossibilidade da presencialidade, das interações informais no contato espontâneo dificulta o desenvolvimento de habilidades interpessoais e competências relevantes para o trabalho, como descrito no relato de SUJ14:

“É, teve mudança, eu acho que a gente se reinventou mesmo, ter que ficar em casa e aprender a trabalhar no teletrabalho foi diferente do presencial, não tinha os colegas de trabalho e isso foi muito ruim para minha saúde mental, não contar com os colegas com o ambiente de trabalho, o convívio eu achei ruim porque tenho uma boa relação com meu trabalho então colaborou com minha ansiedade e dificultou o meu processo de aprendizagem com a perda da troca e das possíveis soluções para os problemas de trabalho e também pessoais. Uma coisa que eu resolveria rapidinho no trabalho, no teletrabalho levei muito mais tempo.”

Conforme Giust-Desprairies (2020), os indivíduos e grupos podem, quando confrontados com forças adversas, desmoralizar ou encontrar recursos internos em si e no grupo para se mobilizar na construção de respostas inovadoras como a necessidade sentida por SUJ14. Neste sentido, para Gaulejac (2014), o contato social constitui-se importante função para a formação da identidade de forma que a impossibilidade de se agrupar interfere na formação da identidade e na sua relação com o trabalho. SUJ14 sentiu a mudança do presencial para o teletrabalho diante do prejuízo à sua aprendizagem em relação ao trabalho e à vida pessoal. Sentiu ansiedade também estando distante presencialmente de seu coletivo para reinventar as atividades no teletrabalho, sinalizando a demora na interação em buscar soluções rápidas para o trabalho, como colocado no estudo de Falcão e Santos (2021), sendo que a dificuldade na interação foi percebida nas narrativas:

“Eu sei que tem gente que fala, é a mesma coisa mais eu não acho que uma vídeo chamada ou uma reunião no virtual, no teams é a mesma coisa do presencial, substitui, eu acho que você perde a subjetividade do outro ainda que você veja o outro, é o ambiente que você perde, fica pobre...” SUJ14

“Ai, foi tão fria. Tão sem graça. É porque fica tudo mensagem, no máximo um áudio, então eu achei assim distante. Aconteceu quando foi necessária, né?” SUJ02

“É, como é que posso dizer, é, você fica muito isolado, muito sozinho... de uma forma geral, eu vejo só a questão das pessoas meio que se isolassem mais, de não, às vezes não estarem nem muito abertas para uma discussão ou algo do tipo, por exemplo, fazer reunião, é, dessa forma onde todo mundo fica com a câmera desligada, entendeu? Isso me incomoda muito, porque eu eu não consigo perceber, é, os traços das pessoas, né? Os sinais corporais que as pessoas fazem, se elas estão entendendo, se elas estão mesmo prestando atenção. É, e aí virou, eu brinco que toda reunião às vezes vira um grande monólogo, né? Porque só uma pessoa falando, as outras pessoas às vezes não comentam nada ou às vezes não ‘tão’ nem prestando atenção, como, né? SUJ07

Os relatos indicam a perda da subjetividade na interação durante o teletrabalho isolando mais as pessoas frente a uma videochamada e a falta de acesso aos sinais visuais diante da câmera desligada, ou seja, de ferramentas digitais discutidas por Schmitt, Breuerbb e Wulfc (2021) considerando os recursos visuais que transmitem informações verbais e não verbais como expressões faciais, gestos e entonação e facilitam os vínculos relacionais entre a equipe, importantes para promover a eficácia na troca de informações e a satisfação na comunicação; diferentemente, segundo indicam, da comunicação escrita, que permite interpretações equivocadas associadas a sentimentos de estresse e sobrecarga, sobretudo quando não agendados.

O relato de SUJ03 compartilha essa percepção e dificuldade na comunicação durante o teletrabalho:

“A gente brigou por causa disso, então, tipo assim, teve um problema de comunicação por causa dessa questão de teletrabalho, né? Foi mais nesse início aí, depois por causa disso aí teve esse traumazinho no início, que foi perpetuado por uns tempos assim, por uns meses, sabe? Há problema de comunicação, porque não adianta, quer queira, quer não, a nossa conversa era muito que por e-mail, então e-mail não tem as emoções, é diferente, né? E muitas vezes, as pessoas, elas atacavam na hora da raiva, né? Tinha reunião, tanto que a minha chefe chegou a parar, por não querer mais ir nas reuniões, e ela falava para a gente, eu e a outra (servidora), a gente (organizava) as reuniões, né? Organizava as reuniões, e ela não ia. Porque acontecia do pessoal, ficar com a câmera fechada, então, tipo, é um tipo de postura, assim, você fica com a câmera fechada, ou então você só fala pelo chat, não quer, não quer abrir o micro, então tipo assim. É o tipo de coisa que você que você não teria, digamos, que seria diferente se fosse um presencial. Presencial, você tem que ir lá olhar na cara da pessoa e falar, não tem essa, entendeu? Então assim, essa comunicação foi tensa.”

Assim, o relato demonstra a dificuldade de interação causando conflito diante da falha na comunicação sendo, segundo Schall e Chen (2021), necessário investir na qualidade da comunicação para a motivação durante o teletrabalho. E para Filardi, Castro e Zanini (2020),

a falta de comunicação foi percebida como desvantagem do teletrabalho pelos participantes de sua pesquisa.

O contexto de isolamento na falta de interação social perpassa, portanto, a relação entre a formação da identidade, do pertencimento e do reconhecimento, conforme a narrativa a seguir.

“[...] agora acho que a maneira que me afetou foi que o trabalho faz parte de mim, a (instituição) faz parte do meu ser, ela constitui minha vida, minha identidade, faz parte da minha história de vida, é como eu disse, como se fosse uma mãe pra mim porque ela me dá condições de cuidar de mim e da minha família, me acolheu, passava mais tempo na (instituição) do que na minha casa.” SUJ14

Para SUJ14, o isolamento afetou sua saúde mental por considerar a instituição parte de sua identidade, expressando a importância da entidade em sua história de vida à semelhança de uma mãe, a exemplo da influência do sistema social familiar para a construção do sujeito no processo subjetivo de organizador psíquico do eu familiar, como descrito por Eiguer (1989) diante do investimento desse espaço reconhecido como seu. Assim, do sentimento de pertença e de defesa do habitat interior, na medida em que sente acolhimento e, portanto, gratidão diante das condições que a instituição lhe dá para cuidar de sua família, considerando que, segundo Pagés *et al.* (1993), o indivíduo, no momento de identificação, apresenta o ego enfraquecido frente a esta organização vista como mais forte e compensadora mediante a satisfação pela remuneração e o status fornecido pois dispensa mais tempo no trabalho do que com a família. A formação da identidade do sujeito perpassa, dessa forma, por pertencer, reconhecer e ser reconhecido diante de uma dupla determinação psíquica e social produto de sua história, por fatores intrapsíquicos de sua personalidade e fatores sócio-históricos do processo de socialização sendo, para a psicossociologia do trabalho, conforme Gaulejac (2014), difícil separar a identidade pessoal da social por ser inerentemente psicossocial.

A identidade de grupo, o pertencimento e o reconhecimento foram narrados como relevantes para a saúde mental no teletrabalho e prejudicados diante do distanciamento do trabalho:

“Quando muito...Eu acho que esse contato mesmo com as pessoas, de conversar às vezes sobre assuntos alheios ao trabalho ou assuntos relacionados ao trabalho, mas não diretamente com o seu trabalho, né? É que ajuda a criar um senso de equipe, criar uma certa identidade de grupo, né? Que ajude as pessoas a pensarem de uma forma mais uniforme, né...Quando você cria um sentimento de equipe, as pessoas acabam pensando ou deliberando de forma mais próxima, né? Então, é, isso daí, eu acho que é, esse sentimento de equipe no teletrabalho, ainda não foi criado um certo mecanismo pra isso, né? SUJ07

[...] e ainda tem a questão do pertencimento, pertencer ao ambiente, ao grupo pra daí formar um coletivo que pode discutir coisas importantes do ambiente de trabalho. Eu acho que esse pertencimento ao grupo precisa do presencial pra realmente acontecer. É a minha percepção... falta de pertencimento do trabalhador e até do reconhecimento porque se precisa do outro para ser reconhecido e se distancia do outro então interfere no reconhecimento do trabalhador que é importante para a identidade.” SUJ14

As narrativas discorrem sobre a formação do sentimento de equipe, de grupo que melhor ocorre, segundo relatam, na espontaneidade da interação presencial que propicia o pertencimento ao grupo, considerando que necessita da presença do outro para ser reconhecido como parte, ou seja, conforme Gaulejac (2014), a identidade define-se pela pertença a uma família, comunidade e etc. de forma que o coletivo lhe preexiste e lhe fornece um espaço na estrutura social, pois na identidade individual e na identidade coletiva existem laços que se coproduzem e, no caso, a identidade profissional produz sentimento de pertença à coletividade que os acolhe, servindo de base ao reconhecimento social que, diante da distância, segundo as narrativas, enfraquece esse mecanismo de identidade, pertencimento e reconhecimento e interfere no sentido do trabalho e assim, de si mesmo. Neste sentido, exacerba o individualismo e revela-se como espaço para o adoecimento que, segundo Dejours (2008), inscreve-se neste mecanismo de não reconhecimento, não gratificação na realização da construção de sua identidade social e impossibilita transformar as vivências de sofrimento em vivências de prazer (sublimação) perante a solidão, conforme a narrativa de crise de ansiedade abaixo:

“[...] a solidão com o isolamento vem a depressão, as crises depressivas e a ideação suicida pode acontecer. Eu fiquei mal, tive uma crise de ansiedade que achei que ia morrer faltou o ar, o coração pareceu que... o coração, pareceu que estava tendo um infarto, foi horrível e era tudo emocional, tudo saúde mental abalada pelo contexto.” SUJ14

Verifica-se, diante do relato, portanto, o grave sofrimento associado ao isolamento com intensificação de crises depressivas, como apontado por Falcão e Santos (2021) em seu estudo, destacando-se a discussão acerca do reconhecimento e da visibilidade no teletrabalho como uma possível desvantagem do teletrabalho para a saúde mental, conforme os relatos:

“Eu acho que a gente é menos reconhecido agora. Acho que a gente é muito menos, as pessoas não conseguem enxergar o nosso trabalho e dar valor ao nosso trabalho.” SUJ04

“Acho que, de alguma forma, quem está presencial, tem mais visibilidade.... Eu acredito que assim, é... se é do interesse, que o servidor ele tem esse, vamos dizer assim, esse... Na verdade, qualquer um, né? Mas o servidor, ele tem uma, ele tem essa estabilidade, ele pode sim se concentrar em fazer só o trabalho dele bem-feito e não ter que galgar funções administrativas.... Mas é, eu acho, assim, que se eu

tivesse um pleno interesse nisso, eu preferia estar presencial, porque eu acho que contribui bastante.” SUJ08

Estes relatos revelam que, como para Dejour (2008), o reconhecimento é fundamental para a saúde mental na construção e no fortalecimento da subjetividade e, assim, no julgamento (de beleza ou utilidade) ligado à valorização do que lhe é investido. Diante das narrativas apresentadas, a reduzida visibilidade e a falta de reconhecimento interferem na possibilidade de construção da identidade individual e coletiva, bem como na possibilidade de desenvolvimento na carreira, conforme identificado por Ribeiro (2021), impactando negativamente na saúde mental durante o teletrabalho.

Essas narrativas descrevem o prejuízo da falta de interação diante do isolamento e do sentimento de solidão na formação da identidade individual e do trabalho, bem como na formação do coletivo diante da interferência no pertencimento e no reconhecimento, destacando-se que a literatura reconhece como desvantagem do teletrabalho o isolamento e a solidão pela falta de interação social, segundo Bjursell, Bergmo-Prvulovic e Hedegaard (2021); Brunelle e Fortin (2021); Fukushima *et al.* (2021); Nagata *et al.* (2021); Schmitt, Breuerbb e Wulfc (2021), repercutindo negativamente no nível de ansiedade, estresse e satisfação no trabalho dos pesquisados.

Assim, para os entrevistados, o teletrabalho influenciou de maneira negativa a saúde mental durante a pandemia de forma predominante tendo em vista a ausência de planejamento organizacional de gestão, a sobrecarga na sobreposição de papéis entre trabalho e casa e a falta de interação social pelo isolamento e o sentimento de solidão mediante a percepção de mal-estar, impaciência, ansiedade, depressão, angústia e adoecimento.

4.3.2 “Então é isso, é meio ambíguo...” - Influência negativa e influência positiva

As influências do teletrabalho para alguns participantes da pesquisa (28%) durante a pandemia interferiram em sua saúde mental de forma ambígua, tanto positiva como negativamente diante da adaptação organizacional, do uso das tecnologias de informação e comunicação (TICs) e da fuga de conflitos familiares e do trabalho, à semelhança do estudo de Falcão e Santos (2021), que identificou a vivência de uma dialética de percepções negativas e positivas para a saúde mental, conferindo complexidade ao tema.

4.3.2.1 Adaptação organizacional

Para SUJ01 e SUJ15, a experiência que influenciou sua saúde mental durante a pandemia foi sentida em dois momentos:

“No começo foi bem complicado, porque a gente ficava naquela expectativa de quando que iria voltar, né? Então, assim. Como ninguém ainda sabia como é que iria acontecer, mas eu fiquei naquela ansiedade, quando é que a gente vai voltar? Quando é que não volta, né? Até mais depois que passou esse período de ansiedade, do volta e não volta, eu estou conseguindo numa boa, é, passar minhas demandas, resolver minhas demandas.” SUJ01

“Com certeza... É.... Tanto para bom quanto para ruim, porque no primeiro momento foi bem estressante porque não tinha hora, né. No primeiro momento, como era aquela coisa do nada, começou o trabalho remoto então a gente teve que se adaptar, teve que fazer de algum jeito. Na época, eu estava num outro setor e tinha muita demanda e aí o que acontecia é.... não tinha muito horário das coisas acontecerem. Tanto que foi um dos motivos de eu ter começado a utilizar um outro celular pro trabalho, foi justamente nesse período. Eu já utilizava antes, mas eu comecei a utilizar mais, com frequência, pedindo pra, né, para mandar demanda só pro outro celular porque no meu era 8 horas da noite e eu recebendo mensagem, então isso acabava me afetando. Isso, fora trabalhar além do horário, né, de expediente. Então, me afetou bastante... Ah... bastante ansioso, bastante estresse. É.... basicamente... basicamente isso: muito, muito ansioso. E.... bastante estressado. Fora, né, aquele ambiente catastrófico da pandemia mesmo que a gente estava... o começo que a gente tava vivendo. Não sabia nada do negócio basicamente... (e o segundo momento) Já foi melhor... as coisas ficaram melhor divididas. Eu comecei a colocar mais limites também ao horário de trabalho, a definir melhor essas situações. Eu fui me adaptando também melhor, né, às coisas que estavam acontecendo. Então... foi melhorando nesse sentido... (sentindo) menos ansioso, menos estressado. É.... mais motivado também para trabalhar.” SUJ15

Os relatos descrevem um primeiro momento ruim, de ansiedade e estresse, negativo para a saúde mental, seguido de outro momento melhor, positivo, de menos ansiedade e estresse. Demonstram assim o processo vivenciado de adaptação organizacional, tendo em vista a intempestividade do teletrabalho, como identificado por Falcão e Santos (2021), e a necessidade de adaptação dos servidores nessa nova modalidade. A ansiedade e o estresse, com a intempestividade do teletrabalho diante do cenário de incerteza e “catastrófico” da pandemia, mobilizam recursos dos teletrabalhadores para adaptação nos limites de horário de trabalho, como no relato de SUJ15, sentindo-se melhor, menos ansioso, estressado e mais motivado para o trabalho e sendo percebido de forma semelhante ao encontrado na pesquisa de Baccili e Cruz (2021) que, diante do teletrabalho durante a pandemia em uma instituição federal de ensino somente após o período inicial de adaptação perceberam a implantação do teletrabalho de forma positiva para a melhoria da qualidade de vida do trabalhador. Destaca-se que a limitação dos horários de trabalho impactou positivamente a saúde mental,

considerando que conseguiram gerir e assumir o controle diante da flexibilidade de horário no teletrabalho.

Algumas habilidades novas figuram como recursos utilizados para a adaptação, conforme os relatos:

“É, habilidade nova, sim, mexendo no sistema virtual, né? Mas rapidinho, consegui pegar ali, porque o sistema que usa era diferente do que ‘tava’ na (instituição), né? Aí isso daí, teve que adaptar isso aí para a gente e com isso a gente teve que aprender um novo meio de trabalhar, mas não foi tão dificultoso assim, foi bem, me adaptei rapidamente.” SUJ01

“Você aprende a conviver com as pessoas de uma forma diferente. Falando do meu marido, porque eu passava muito tempo fora, né? Meu expediente da (instituição) é um pouco mais longo que o dele.... Então eu comecei a ter alguns atritos com ele, alguns choques com ele, aí você observa e começa a conviver com a pessoa de uma forma diferente, de uma forma que seja mais agradável.” SUJ02

“Sim, no teletrabalho, eu tive que desenvolver paciência... (Risos) que como eu, como eu tenho dificuldade, sempre tive, para ler conteúdo... Eu gosto de ler bastante, mas eu prefiro silêncio, para eu tentar entender, digerir o conteúdo, né?” SUJ06

“Eu acho que a única coisa que mudou foi isso e a forma de planejar, porque você planejar uma coisa no presencial é diferente de você planejar no remoto, porque você tem que pensar no tempo, né? Se eu tenho que pensar na fala, na forma como você fala, para ser mais clara ainda, às vezes com pausa. Não que no presencial você não precisa fazer isso, mas no remoto, né? Nessa coisa da multimídia tem que ter esse cuidado.” SUJ11

“É, teve mudança, eu acho que a gente se reinventou mesmo, ter que ficar em casa e aprender a trabalhar no teletrabalho foi diferente do presencial...” SUJ14

As narrativas apresentam as mudanças e habilidades desenvolvidas durante o teletrabalho no âmbito profissional com uma nova forma de aprender, reinventar, planejar o trabalho com paciência, conforme exemplificado e, no âmbito pessoal, aprender uma nova forma de conviver com as pessoas da família tendo em vista que, segundo Giust-Desprairies (2020), nesse contexto desestabilizador de pandemia o trabalho pode permitir ancorar na realidade estimulando iniciativas criativas, inovadoras e inventivas descritas por SUJ14 durante a pandemia, sendo necessário adquirir habilidades técnicas, segundo Schmitt, Breuerbb e Wulfc (2021) e, assim, habilidades adaptativas de autogestão associadas ao teletrabalho, de acordo com Belzunegui-Eraso e Erro-Garcés (2020) e ainda segundo Bjursell, Bergmo-Prvulovic e Hedegaard (2021), exigem mais investimento psicológico, fator importante para o desempenho do teletrabalho.

O teletrabalho, para os participantes, influenciou a sua saúde mental diante do processo de adaptação organizacional, inicialmente com ansiedade e estresse de forma negativa e, posteriormente, adaptado, reduzindo a ansiedade e o estresse positivamente.

4.3.2.2 *Uso das TICs*

A experiência de SUJ13 expõe a dupla influência das tecnologias de informação e comunicação em sua saúde mental durante o teletrabalho:

“Eu acho que foi, ele teve um duplo assim...acho que por um lado estar mais próximo da minha família, me deu muita segurança, né? E até de poder controlar as pessoas ao meu redor nos cuidados, porque eu me senti nesse lugar de cuidado, levar máscara, importante fazer isso eu fiquei no começo organizando a logística dos cuidados então isso me deu mais tranquilidade, que teve um tempo que eu consegui estar mais próximo dos meus pais mas por outro lado, eu acho que... que o meio de contato que você tinha com as pessoas que é o celular, o computador, se tornou um meio de trabalho e você passa...E aí isso acaba distanciando a gente das pessoas que a gente gosta. Então, a tecnologia, que era o recurso de aproximação com as pessoas que a gente gosta, ela era tanto usadas para atividades de trabalho que a gente passava um tempo assim... Na verdade, né? É que é você ficar no distanciamento social te exige usar muito mais a tecnologia, né? Então, tanto para fazer contato com as pessoas do seu meio pessoal quanto de trabalho. Então, eu acho que ele foi ambíguo nesse sentido.... Então é isso, é meio ambíguo.”

O relato demonstra que o uso das TICs, recurso essencial para a realização do teletrabalho, como demonstrado por Belzunegui-Eraso e Erro-Garcés (2020), aproximou as pessoas, garantindo segurança e tranquilidade diante das determinações de isolamento social, e que o uso excessivo e concomitante para o trabalho e para questões pessoais acarretou uma sobrecarga biopsicossocial ocasionando, em consequência, um distanciamento. Essa relação foi estudada por Schmitt, Breuerbb e Wulfc (2021, p. 22): diante da sensação de sobrecarga cognitiva, também nomeada de sobrecarga de informação, de comunicação ou sobrecarga social, entendida como uma percepção de que o estado de “input informacional excede as capacidades cognitivas” e que diante dessa sobrecarga é possível haver confusão, tensões, perda de alegria e bem-estar, perda de controle e estresse e agravar sintomas depressivos.

O uso das tecnologias, além de permitir o teletrabalho e, como apontado, a sobrecarga diante de seu excesso configurando, com isso, um duplo e ambíguo impacto na saúde mental, também foi sentido como relevante diante da questão socioeconômica:

“Foi muito difícil pensar que o nosso trabalho ele foi excludente, porque a gente sabe que nem todo mundo tem acesso à tecnologia, então foi um lugar de contradição muito alto. É de se sentir assim, é sem recurso, mesmo sem recurso de acesso ao outro mesmo quer seja porque a pessoa não tem acesso tecnológico, então ela sequer sabe que você está oferecendo uma atividade. Ela sequer tem possibilidade de participar”. SUJ13

“O que eu achei também uma coisa aqui que mudou foi que nem todo mundo tem acesso a uma internet de qualidade, né? Então isso às vezes atrapalhou um pouquinho. Não foi tão inclusivo isso. O Teams mesmo, né? Esse programa que a (instituição) disponibilizou, ele é um programa muito pesado, nem todo mundo consegue estar o tempo inteiro logado, porque ele cai. O meu mesmo, nas reuniões

de trabalho, ele esquentava aí ele caía. Aí eu falei: “uma hora eu volto!”, aí vou tentando até voltar.” SUJ11

Ou seja, a preocupação diante da possibilidade de acesso à tecnologia, considerando que nem todos possuem condições econômicas e sociais diante da necessidade constante de aprendizado, foi indicada como negativa para a saúde mental entendendo que os recursos tecnológicos podem excluir pessoas, como SUJ13 relatou. Dessa forma, segundo Sârbu *et al.* (2021), o teletrabalho pode gerar inclusão social, assim como exclusão social, para os vulneráveis economicamente, dado que envolve ter acesso à internet, a equipamentos tecnológicos, conhecimento e habilidade para utilizá-los. A relação entre a tecnologia, o teletrabalho e a desigualdade social diante do recurso tecnológico, identificada pelos participantes, vem sendo sinalizada por Bjursell, Bergmo-Prvulovic e Hedegaard (2021), tendo em vista a preocupação em utilizar a tecnologia como efetivo recurso de igualdade social.

Dessa forma, o teletrabalho influenciou a saúde mental dos entrevistados mediante o uso das TICs inicialmente de forma positiva diante da segurança, da tranquilidade e da aproximação das pessoas e, posteriormente, de forma negativa com o estresse, a sobrecarga e o afastamento das pessoas.

4.3.2.3 *Fuga de conflitos familiares e do trabalho*

Alguns participantes relataram a existência de experiências de fuga a partir do teletrabalho influenciando de maneira diferente, oposta e ambígua no que tange à sua saúde mental, de forma negativa para uns e positiva para outros.

4.3.2.3.1 Fuga de conflitos familiares

O relato de SUJ11 representa a influência do teletrabalho como uma forma de fuga de um conflito familiar resultando em outro problema:

“E aí veio casar com uma situação pessoal também, né? Do divórcio, separação, e eu acho que acumulou tudo isso, porque o trabalho acabou também sendo meio que uma fuga, né? Da situação emocional que eu estava vivendo no momento, e aí eu tive outros contextos que eu precisava me reorganizar porque minha filha adoeceu, né? Brutalmente, também por conta de todo esse contexto familiar que foi modificado. E esse momento também adolescente, né? No trabalho remoto, não ter contato com os amigos. E aí eu tinha que saber dividir tudo isso, mas eu não estava sabendo. Então eu comecei a me dedicar muito à coisa do trabalho e depois eu vi que isso foi um problema, não é? Assim, eu me senti ruim, eu estava mal. E até eu entender que eu não estava bem, que era por conta de toda essa energia que eu estava jogando em uma coisa única, demorou, né? Demorou, e também observar que

esse trabalho estava se tornando uma fuga, até porque ele estava muito mais próximo de mim, estava dentro da minha casa, não precisava sair para poder acessá-lo, né? E... É, eu te dizer como eu me senti. Tem hora que eu me senti louca. É, eu acho que é bem essa definição. Tem hora que eu me senti louca assim, que... de sentar assim, não saber por onde começar, ou se não, eu tenho que, vou fazer as coisas do trabalho, porque aqui eu sei que eu vou dar conta, né? ... Então, coisas que eu conseguia fazer anterior, né? A esse modo remoto, eu não estava mais dando conta. Isso me deu um pouco de pane, também. Então eu acho que eu cheguei a adoecer. Eu peguei inclusive, atestado de saúde. Fiquei [...] afastada assim no trabalho, porque eu não estava dando conta, porque eu não consigo me desvincular, desligar do trabalho, tanto que você vê, eu te eu te contei que fico até 10, ficava até 10 horas da noite, ficava, hoje, não mais. Não conseguia me desligar, nem nas férias.”

Este relato apresenta o processo de adoecimento que se instalou como recurso de fuga de um problema em sua vida pessoal projetado para o trabalho, justamente porque o teletrabalho conseguiu tornar o trabalho acessível e, nesse caso, utilizado como um tipo de droga, que absorve e consome todas as outras dimensões da vida, processo esse descrito por Pagés *et al.* (1993), considerando a organização provedora ou fonte que canaliza o desejo diante da introjeção, tomando o controle, invadindo o indivíduo que se rende evitando o conflito, fugindo. Dessa forma, a fuga, que seria para evitar um problema, gera outro problema ao adoecer gravemente SUJ11, fato esse destacado por Giust-Desprairies (2020): diante de um contexto de instabilidades, a atividade de trabalho pode atuar como recurso pelo apego à tarefa e às habilidades e competências anteriormente mobilizadas por serem conhecidas, como relatado por SUJ11. Desta forma, drenam-se investimentos protetivos mediante uma ação exagerada, um superinvestimento, um superagir, um ativismo intenso como forma de aliviar a preocupação e defender-se contra a angústia. Com isto, consomem todos os setores da vida, como SUJ11 descreve, não conseguindo se desligar do trabalho, dividir a atenção e fazer coisas que antes fazia, como exemplificado abaixo:

“Eu virei especialista em queimar arroz!”

Esse processo é descrito como superinvestimento no trabalho, que consome todo o sentido de suas atividades. A experiência de SUJ11 demonstra como o teletrabalho influenciou de maneira negativa a saúde mental diante do processo de crise e adoecimento mental durante a pandemia.

4.3.2.3.2 Fuga de conflitos no trabalho

As experiências de SUJ03 e SUJ04 representam a influência do teletrabalho como uma forma de fugir de conflitos no trabalho:

“É...eu tinha problemas no trabalho de relacionamento, já, isso antes da pandemia. Aliás, essa ação, que a pandemia deu até uma salvaçãozinha pequena, porque eu tinha brigado feio com meus colegas de trabalho, e aí logo em seguida, entrou na pandemia, né? Então achei até que foi uma salvação assim nesse sentido, porque poderia ter sido pior. E aí, eu deixei de ter aquele estresse, né? Para mim, era um estresse, tem que ir todos os dias, de segunda a sexta, de 8 às 18. Isso é uma estresse. Deixei de ter aquele estresse, então foi, fez bem pra minha saúde mental...” SUJ03

“Sim. Eu acho que influenciou justamente porque estava vivendo um processo bem complicado lá no meu local de trabalho, com essas negativas de estar participando de ir para outros órgãos, né? Ter uma nova experiência... Então, um período muito complicado para mim. E eu tive que até fazer tratamento psicológico, porque eu tive muitos problemas, muitos problemas mesmo. Eu não conseguia dormir, era muito estressante, era perseguido pela chefia...Tive várias oportunidades de ser cedido para outros órgãos e não consegui. Eu atribuí isso ao fato do meu trabalho, eu acho que sou uma pessoa que faz bem aquele trabalho, sempre trabalhei bem, cumpri com minhas obrigações, e às vezes as pessoas quando trabalham bem, é muito difícil sair...Então porque para mim não pode e para o outro que não trabalha, pode? E por que as decisões são tomadas em questão de amizade ou por quem conhece pessoas do alto cargo? A (instituição) pune quem trabalha bem! Pune quem trabalha bem e quem não trabalha bem é beneficiado, inclusive em questão salarial. Não tem jeito. Isso é péssimo, revoltante. E o fato de estar no teletrabalho pelo menos eu não estou vendo isso.... Bom. O que digo que ameniza, é o teletrabalho. O sofrimento...SUJ04

Para SUJ03, o teletrabalho representou uma forma de salvação, considerando seu desentendimento com sua equipe de trabalho, sentindo que a distância do presencial proporcionada pelo teletrabalho favoreceu sua saúde mental ao deixar o estresse que teria diante da comunicação no presencial. Na mesma medida, o teletrabalho influenciou positivamente, ao amenizar o sofrimento, para SUJ04, como forma de evitar o contato com a chefia que entende tê-lo prejudicado mediante as negativas à pretensão de transferência do órgão. Relata ainda um contexto adoecedor instalado anteriormente diante de relações de trabalho entendendo a instituição como injusta quando pune quem trabalha bem e beneficia quem não trabalha bem. Esses contextos de fuga individualista representam, segundo Mendes (2007), uma forma de evitação do sofrimento, do desprazer entendido como um desejo permanente do trabalhador perante as exigências inerentes às relações de trabalho e, assim, a um ambiente de trabalho conflituoso e que gere sofrimento constituindo, portanto, um jogo para evitar o sofrimento e buscar o prazer como caminho para a saúde no trabalho. Destaca-se ainda, segundo a autora, que os princípios de flexibilização do trabalho podem vulnerabilizar mais o trabalhador que, isolado e desamparado, pode ser capturado pelo desejo de produção utilizando estratégias mais defensivas frente ao sofrimento do que para mobilizar mudanças.

No caso de SUJ04, observa-se uma vivência de injustiça em seu discurso. De acordo com Mendes (2007), uma representação da falta de valorização de seu trabalho, indicador de sofrimento no trabalho, que o faz se sentir preterido, conforme SUJ04 enfatiza, tendo demandado intervenção psicológica pelo estresse que vivenciou sendo o teletrabalho um

alívio, uma compensação. Expõe um contexto de trabalho adoecedor diante da postura que reconhece como injusta, de perseguição da chefia, de punição por trabalhar bem, e o teletrabalho evitaria que tais injustiças sejam vistas, vividas ou percebidas. Observa-se o modelo de gestão punitiva que se associa, de acordo com Gaulejac (2007), a uma tecnologia de poder que mobiliza a subjetividade para adaptar-se às novas exigências econômicas estimulando a individualidade, a competição e a comparação entre os trabalhadores. A experiência de SUJ04 sinaliza, portanto, a fuga de um ambiente estressor pela evitação do confronto, também percebida por outro participante:

“Essa coisa de teletrabalho, eu acho que tem muita gente interessada pra fugir de ambiente ruim de trabalho...” SUJ14

Ou seja, o teletrabalho foi percebido pelos entrevistados como uma forma de fuga, impactando positivamente a saúde mental diante do distanciamento do ambiente conflituoso do trabalho presencial e, dessa forma, como um livramento, com menos estresse e mais ânimo para o trabalho. Entretanto, também foi percebido como uma fuga de problemas familiares introjetados no trabalho, o que agrava o adoecimento e influencia negativamente a saúde mental. Araújo e Lua (2021) referem-se ao teletrabalho como uma forma de favorecer pessoas com necessidade de distanciamento social diante da ansiedade social e, para Falcão e Santos (2021), o teletrabalho foi considerado como uma forma de refúgio frente a presença do covid-19 no ambiente de trabalho. No entanto, não foi observada, na literatura, a relação entre o teletrabalho como possibilidade de fuga ou esquiva de ambiente ruim de trabalho sinalizando, portanto, que a relação entre fuga e teletrabalho seja um tema relevante a ser pesquisado.

Assim, as influências do teletrabalho, para alguns participantes da pesquisa, durante a pandemia, interferiram em sua saúde mental de forma ambígua, tanto positiva como negativa, repercutindo na ansiedade, no estresse, no adoecimento e/ou no ânimo, na tranquilidade, na percepção de menos ansiedade e estresse. Destaca-se que assim como a dialética de Falcão e Santos (2021), para Sârbu *et al.* (2021), sendo o teletrabalho uma modalidade em construção, atualmente algumas vantagens são apontadas por alguns autores como infundadas e desvantajosas e vice-versa, de forma que segundo Bjursell, Bergmo-Prvulovic e Hedegaard (2021), alguns fatores são percebidos como circunstâncias tanto positivas quanto negativas promovendo, portanto, ansiedade e estresse ou ânimo e satisfação. Reflete assim, a complexidade envolvida na temática e a necessidade de estudos aprofundados.

4.3.3 “Ah sim, de forma positiva...” - *Influência positiva*

Alguns participantes da pesquisa (14%) relataram que o teletrabalho influenciou de maneira positiva sua saúde mental durante a pandemia no que tange às condições e à flexibilidade do trabalho.

4.3.3.1 *Condições e flexibilidade do trabalho*

4.3.3.1.1 Condições de trabalho

A narrativa de SUJ09 discorre sobre suas condições de trabalho durante o teletrabalho na pandemia em comparação com as condições da instituição:

“Acho que influenciou. Agora, tudo bem que eu moro num apartamento que é grande, então eu tenho esse espaço aqui. Eu acho que algumas pessoas não tem esse espaço, a minha internet, é bastante razoável. Eu entendo também que muitas pessoas não têm essa qualidade de internet, mas nem a (instituição) tem, né? Cá entre nós, é... Então eu acho que nem todo mundo teve essa experiência, mas para mim foi bom. É bom. Eu gosto do teletrabalho... Eu montei aqui em casa um espaçozinho com privacidade para atender, então eu troquei uma, toda uma reorganização aqui para ter esse espaço. Então fecha a porta, tranco, o pessoal respeita, ninguém entra, aí é super tranquilo, é um espaço gostoso.... Porque lá na (instituição), a sala não é preparada para atendimento, então tem uma janela gigante que passa alguém. Às vezes alguém tenta abrir a porta porque aquela porta ali... E não tem acústica...Então eu acho que é muito bom.... E o computador da (instituição) demora meia hora para ligar. E você já perde meia hora do ponto eletrônico.”

Pela sua narrativa, pode-se perceber que SUJ09 descreve o ambiente de casa compatível com as suas atividades como um espaço adequado, com privacidade, ventilação, qualidade de internet e reorganizado durante a pandemia. Assim, relata que as condições de trabalho em casa são melhores do que na instituição. Essas condições de trabalho na entidade foram compartilhadas por outros entrevistados:

“Ah... o conforto da minha casa. Não fico em um ambiente insalubre. Antes da pandemia era (inseto) pra tudo quanto é lado aqui. Agora deu uma melhorada, mas outro dia tinha um (animal) por aqui. Então, sim, sabe, são coisas que... então... na minha casa não tem isso. É tudo limpo. É tudo organizado. Eu sei onde estão as coisas. É... Enfim... Eu tenho um computador que funciona. Não demora 30 milhões de ano para carregar, para abrir um arquivo. É... é menos estressante.” SUJ15

“Hoje em dia, o que me incomoda é, às vezes não é mínima de ter um ambiente de trabalho confortável... É, não é algo muito assim, mas você ter umas mesas adequadas, uma parede rebocada, né? Alguma coisa assim mais, é, adequado que a às vezes isso me deixa um pouco, é, não é bem chateado, não, mas, fico um pouco incomodado, tipo, podia ser um ambiente um pouco mais legalzinho de trabalhar, né? Por exemplo, de estar mais bem-cuidado...Outros setores lá incomodam, tem o maior incômodo, porque às vezes tem infestação de (pragas biológicas) ou coisas do tipo assim.” SUJ07

O ambiente da instituição é descrito como insalubre, pequeno, desconfortável, mal cuidado, desorganizado, sucateado, inadequado, a exemplo dos computadores que não funcionam ou demoram para carregar, além da infestação de pragas biológicas, o que foi compartilhado nos relatos de forma que, segundo Mendes (2007), as condições de trabalho entendidas pelas características do ambiente físico, do local de trabalho, dos materiais e equipamentos destinados a executar o trabalho se constituem como indicadores de avaliação acerca do contexto de trabalho e expressam a qualidade do ambiente físico, do equipamento e do material disponível para a realização do trabalho, trazendo repercussões para a saúde mental. Na pesquisa de Petcu *et al.* (2021) os teletrabalhadores avaliaram negativamente as condições de trabalho como impactando a satisfação de seu trabalho, contrariamente ao encontrado nesta pesquisa diante da inadequação das condições de trabalho da instituição conforme relatado pelos participantes. Dessa forma, perceberam que as condições de trabalho em casa são melhores que as da entidade, influenciando positivamente sua saúde mental na percepção de estresse e na satisfação com seu trabalho durante o teletrabalho na pandemia.

4.3.3.1.2 Flexibilidade do trabalho

A flexibilidade do trabalho, entendida por Araújo e Lua (2021) como a possibilidade de trabalhar onde, quando e como preferir, foi apontada nos relatos tratando-se da **economia de tempo** e do **custo de deslocamento**, da **gestão do tempo** diante das tarefas, das **melhorias de formação profissional** e **compatibilidade com o teletrabalho**, da **mudança de perspectiva de gestão** e do **teletrabalho como direito**. A narrativa encontrada demonstra a flexibilidade de trabalho:

“[...] então eu não preciso tomar banho de manhã, ou trocar de roupa e pensar muito na roupa. Eu só tenho que pensar daqui para cima, né? Não preciso pensar daqui para baixo, nem pensar é... nem sei mais botar sapato, né? Assim, boto... (Risos) Sapato fechado, não sei mais o que é! Então eu tenho muito mais tempo, né? Eu tomo um café da manhã com mais tranquilidade.... Eu consigo fazer muito mais coisa, porque eu estou no online, entendeu? Porque eu gastava muito tempo me deslocando, porque é 20 minutos para ir, mas é 1 hora para voltar, né? Porque aquele horário ali de 4, 5 horas é maldito nas tesourinhas. Então é muito tempo se arrumando, se deslocando e aí procurando vaga...” SUJ09

A **economia do tempo** no deslocamento e na gestão do tempo, a exemplo da vestimenta, conforme citado por SUJ09, pode, para Sârbu *et al.* (2021), configurar vantagens para o trabalhador em teletrabalho. Para Petcu *et al.* (2021) e Bjursell, Bergmo-Prvulovic e Hedegaard (2021), representa menos tempo gasto no deslocamento e fornece mais tempo em

outras atividades, conforme citado, contribuindo positivamente para o bem-estar, a redução do estresse, a satisfação, a motivação e a disciplina, como no relato de SUJ04:

“O tempo que você poderia estar se deslocando, você está na sua casa e você pode estar se dedicando a alguma outra coisa. Então, nesse sentido, acho que contribuiu...Ah sim, de forma positiva. Com mais satisfação, com mais motivação, com mais disciplina.”

O benefício com a **economia de custos** nos deslocamentos foi narrado por SUJ08:

“Economia de gastos, porque eu deixo gás também nos carros, né? Eu talvez nem precisasse ter carro, né? Nesse período, então assim, são muitos benefícios.”

A economia de gás e carro, a exemplo de SUJ04, implica a economia de tempo e de custo no deslocamento junto à gestão do tempo presentes nas pesquisas como vantagens do teletrabalho para o trabalhador, segundo Araújo e Lua (2021); Bjursell, Bergmo-Prvulovic e Hedegaard (2021); Filardi, Castro e Zanini (2020); Petcu *et al.* (2021); Ribeiro (2021). E conforme SUJ11, relaciona-se com a saúde mental:

“Essa coisa do deslocamento também é uma coisa de saúde mental!”

Além do relato de SUJ11, acrescenta-se que o deslocamento se constitui importante fator para a saúde mental, segundo os participantes da pesquisa e conforme identificado em seu perfil, considerando que mesmo os que residem perto do trabalho percebem sua relevância.

A **gestão do tempo** interfere na concentração, no descanso e na disciplina como medidas importantes para a satisfação no trabalho, de acordo com o estudo de Sârbu *et al.* (2021) diante das narrativas de SUJ09 e SUJ05:

“[...] eu tenho mais tempo para mim, tenho mais tempo, até para melhorar como psicóloga, porque eu tenho mais tempo para estudar e eu me concentro muito melhor... então uma série de coisas desnecessárias que para mim já ficou em outro espaço-tempo, não faz mais sentido. Aquilo pode fazer sentido para um médico... para o meu trabalho como psicóloga, não faz mais sentido. Então é isso.” SUJ09

“Para, para melhor. Na verdade, eu acho que foi bem melhor assim, porque você tem, você pode descansar também...” SUJ05

Para SUJ09, a gestão do tempo no teletrabalho contribui para sua **formação profissional** pela oportunidade de investimento em aprendizagem, como previsto por Albro e McElfreshb (2021), e alinha-se a características de seu cargo, o mesmo relatado por SUJ04:

“O trabalho trouxe bem-estar pra mim, não trouxe sofrimento. Eu acho que o está relacionado também é o meu cargo, né? Então acho que meu cargo (contador)

permite que a gente tenha esse lado positivo, e acredito que outros colegas não tiveram essa mesma oportunidade de ter um lado positivo na questão de saúde mental no trabalho. O meu cargo também é uma variável que influencia.”

Segundo Bjursell, Bergmo-Prvulovic e Hedegaard (2021), nem todas as categorias profissionais são compatíveis com o teletrabalho; no entanto, o cargo de psicólogo prevê a possibilidade de atendimento remoto divulgado pelo conselho profissional, resolução do Conselho Federal de Psicologia CFP nº 04/2020 durante a pandemia, e o cargo de contador como carreira administrativa está entre os que atuaram em teletrabalho durante a pandemia, segundo Araújo e Lua (2021), considerando que as “profissões intelectuais” tendem a optar pelo teletrabalho, de acordo com Belzunegui-Eraso e Erro-Garcés (2020, p. 4) e que, desta forma, a **compatibilidade profissional** também deve ser avaliada para sua implementação. Além disso, para SUJ05, permitiu o descanso, e como sinalizam alguns estudos conforme Chi, Saldamli e Gursoy (2021), o descanso em casa associa-se à melhora no humor dos trabalhadores. Para SUJ04, sua experiência trouxe bem-estar, sendo positiva para a saúde mental e considerando que não se configurou como sofrimento, conforme Mendes (2007), sinalizando a possibilidade de construir uma vivência prazerosa, criativa e livre através do trabalho, mas que pode não ocorrer com outros profissionais. Disto decorre a importância em se avaliar cada caso para a sua implementação, dependendo de indicadores pessoais, profissionais e psicológicos, conforme observado no trabalho de Filardi, Castro e Zanini (2020).

A liberdade e a autonomia foram encontradas nos relatos sobre a gestão do tempo:

“Assim, esse é um aspecto positivo, essa liberdade, essa possibilidade de eu poder me organizar de eu tomar minhas decisões. De saber o momento que eu quero, que eu posso trabalhar, onde que eu posso render mais.” SUJ08

“Sim, sim, sim, para mim eu acho que é melhor, eu acho melhor assim. Acho bem melhor trabalhar de casa. É, é um pouco de liberdade e tal, né?” SUJ05

“Total, porque você vai gerir o seu tempo e como você vai organizar sua agenda do jeito que você quiser, isso é uma liberdade maravilhosa, né?” SUJ09

“Deu muito mais autonomia, até de definir algumas prioridades de trabalho. Porque, querendo ou não, você está no presencial, às vezes a pessoa quer que você pare tudo para fazer alguma coisa, tem que fazer assim. Então a pessoa tem uma autonomia de, dentro das demandas que ela está tendo ali no seu processo de ser, ou outra forma que o seu gestor vai te demandar alguma coisa, ele vê: “oh, isso aqui é mais urgente e mais importante, então vou começar por esse e fazer alguma outra atividade aqui antes”. Acho que assim, teve muito mais autonomia para decidirem o que elas têm que fazer e quando fazer...” SUJ04

Os relatos tratam da liberdade e autonomia no uso do tempo, na organização e controle do trabalho. Segundo Barus Michel (2008), a busca da liberdade representa o sujeito

consciente frente aos determinismos permitindo a reflexão e o sentido de sua ação. Para Nagata *et al.* (2021), a maior liberdade de trabalho tem um efeito positivo para a saúde e a autonomia, figurando nos estudos de Brunelle e Fortin (2021) que confirmam o papel positivo do teletrabalho para atender às necessidades psicológicas de autonomia no trabalho com sua importante vantagem, considerando que aumentar a autonomia no trabalho seria uma característica da motivação no trabalho segundo Schall e Chen (2021) e, dessa forma, de satisfação no trabalho conforme Petcu *et al.* (2021). Evitar a interrupção no trabalho, também apontada por SUJ04, é considerada uma vantagem do teletrabalho para Filardi, Castro e Zanini (2020), Bjursell, Bergmo-Prvulovic e Hedegaard (2021) e Sârbu *et al.* (2021).

Outra vantagem nessa linha diz respeito ao empoderamento decorrente do teletrabalho:

“Te propicia um empoderamento, digamos assim, fantástico, né? Mas eu não sei se algumas instituições no Brasil estão preparadas para abrirem mão desse poder sobre o outro, porque aí tem todo um poder, né? A questão do poder, do sadismo, né? De que “ah, mas aí eu não vejo você ali sofrendo, né?”. Na verdade, as pessoas não estão sofrendo, as pessoas estão trabalhando e quando não tem nada para fazer, elas vão dormir, elas vão no mercado, elas vão tocar a vida, né?” SUJ09

O empoderamento viabilizado pelo teletrabalho pode ser dificultado pela gestão exigindo portanto, uma **mudança de perspectiva de gestão** para a implementação do teletrabalho entendendo-o como a possibilidade de transferência ou compartilhamento de poder, ao contrário da concentração de poder e normatização do sofrimento refletido no sadismo de uma cultura de gestão tradicional disciplinar e punitiva apontada por Gaulejac (2007), diante da recusa na aceitação da possibilidade de vida para além do trabalho, como presente no relato de SUJ09. Belzunegui-Eraso e Erro-Garcés (2020) ressaltam que algumas culturas de trabalho ainda incentivam a continuação de trabalhadores doentes, agravando ainda mais o seu sofrimento.

O modelo de gestão tradicional e hierárquico contrasta com a possibilidade de flexibilização do trabalho atender realmente às necessidades do trabalhador, não sendo uma nova forma de explorar e controlar o trabalhador, conforme analisa Antunes (2020) diante do recurso do teletrabalho durante o cenário da pandemia. Ou seja, como Gaulejac (2007) descreve, a lógica econômica em busca de fazer sentido, por si só, dissolve os demais sentidos do trabalho sobrepondo o econômico ao social. Assim, faz-se pertinente o trabalho de Gaulejac (2007) com os gestores, considerando a apreensão da gestão enquanto tecnologia de poder que orienta condutas e culturas corporativas e enquanto ideologia (gerencialista) que mercantiliza o ser humano em capital produtivo mobilizando as subjetividades para a realização do ideal desejado pela ordem econômica utilizando-se portanto, de sua criatividade

e autonomia para assumir os riscos do trabalho por conta própria e preparando um humano superior, que trabalhe mais rápido e melhor com o discurso das altas competências e proatividade. Essas medidas acirram mais o individualismo e a psicologização dos problemas, que passam a ser unicamente do trabalhador. Essa situação demanda atenção, considerando que o trabalhador em teletrabalho pode, portanto, arcar com todo o custo e risco de seu trabalho, bem como adoecer em sua atividade de trabalho.

A influência positiva do teletrabalho para a saúde mental também foi sinalizada por SUJ09 no seu relato:

“Aí para mim, representou a possibilidade de poder trabalhar em qualquer lugar do mundo... O trabalho? Ah, para mim é fundamental. Ele é fundamental. É.. eu vejo muito porque eu fui obrigada pelo estado brasileiro a não trabalhar, não é? E olha só isso, é tão importante para mim, que quando eu me vi sem poder trabalhar, porque como servidora pública, eu tenho direito. Se eu fosse para o Rio, por exemplo, o *** fosse, aí eu conseguiria um emprego, mas no exterior, o ***, ele (estado brasileiro) me proibia de trabalhar, no ***, por exemplo, né? Como servidora é, e aí, o que que a gente fez, né? Aí eu, junto com outras mulheres, fundamos uma associação... Essa associação entrou com... Ai, um parecer, mandado, essas palavras do direito, para mudar essa lei. E na pandemia, ano passado, no final do ano passado, que são servidores do ***, agora tem direito ao trabalho, então para isso eu estou contando isso. Para você ter uma ideia da importância do trabalho na minha vida, né? Porque eu podia ter ficado lá chorando: “aí meu Deus, não posso trabalhar”.

O teletrabalho representou para SUJ09 o **direito** de poder trabalhar fora do território brasileiro, portanto, em qualquer cidade, como apontam Sârbu *et al.* (2021), considerando sua história de vida como importante recurso de acesso aos determinantes psicossociais, conforme Gaulejac (2014) já que, como servidora pública e familiar de servidor não poderia exercer sua profissão no exterior, mas, após ter reivindicado politicamente seu direito ao trabalho poderia, através do teletrabalho, continuar trabalhando a serviço da instituição. A importância do sentido do trabalho também transparece em seu relato considerando não se reconhecer sem o trabalho, assim como não reconhece quem vive sem o trabalho. E o trabalho constitui, como visto, sua identidade, havendo um impacto diante da impossibilidade de trabalho para sua identidade e, com isso, para a sua saúde mental, segundo Dejours (2008). Vale ressaltar que, para Parmegiane (2020), o trabalho constitui parte do direito fundamental do sujeito, e a violação do direito do trabalho pode provocar dano existencial ao trabalhador. Dessa forma, os relatos expressam a influência positiva do teletrabalho para os entrevistados, impactando a percepção de bem-estar, descanso, concentração, menos estresse, satisfação, motivação, disciplina, liberdade, autonomia e empoderamento.

Assim, destaca-se no Quadro 8, a síntese da análise das influências do teletrabalho para a saúde mental durante a pandemia:

Quadro 8 - Síntese da análise das influências do teletrabalho para a saúde mental durante a pandemia

Influências do teletrabalho para a saúde mental durante a pandemia
<p><u>Influência Negativa</u></p> <p>Ausência de planejamento organizacional de gestão devido à intempestividade do teletrabalho. Sobrecarga na sobreposição de papéis entre o trabalho e a casa. Falta de interação social pelo isolamento e o sentimento de solidão. Mal-estar, impaciência, ansiedade, depressão, solidão, angústia e adoecimento.</p>
<p><u>Influência Negativa e Influência Positiva</u></p> <p>Ambíguas: Adaptação Organizacional. Uso das TICs. Fuga de conflitos familiares e do trabalho. Ansiedade, estresse e até adoecimento e/ou ânimo e tranquilidade, menos ansiedade e estresse.</p>
<p><u>Influência Positiva</u></p> <p>Condições e flexibilidade do trabalho. Bem-estar, descanso, concentração, menos estresse, satisfação, motivação, disciplina, liberdade, autonomia e empoderamento.</p>

Fonte: Elaborado pela autora.

Conforme demonstrado nesta pesquisa, o teletrabalho influenciou negativamente a maioria das experiências dos participantes tendo em vista a ausência de planejamento organizacional de gestão devido à intempestividade do teletrabalho, a sobrecarga na sobreposição de papéis entre o trabalho e a casa e a falta de interação social pelo isolamento e sentimento de solidão, que repercutiram na ansiedade, na depressão, na solidão, na angústia e acarretaram, em alguns casos, grave adoecimento. Em seguida, as narrativas demonstram que alguns participantes perceberam uma influência ambígua na saúde mental, tanto negativa quanto positiva, ou vivenciaram experiências negativas para uns e positivas para outros, decorrentes do teletrabalho na pandemia diante do processo de adaptação organizacional, do uso das TICs e da possibilidade de fuga de conflitos familiares e do trabalho promovendo ansiedade, estresse e até adoecimento e/ou ânimo e tranquilidade, menos ansiedade e estresse. E por fim, demonstra a influência positiva do teletrabalho durante a pandemia para a saúde mental no que tange às condições e flexibilidade de trabalho, vivenciada pela minoria das experiências dos participantes diante da percepção de bem-estar, descanso, concentração, menos estresse, satisfação, motivação, disciplina, liberdade, autonomia e empoderamento.

4.4 “Então assim, eu pude cuidar um pouco mais da minha saúde física e mental” - Cuidado em saúde mental

A análise dos relatos demonstrou a prevalência do cuidado em saúde mental abrangendo os recursos, estratégias ou mecanismos que os participantes da pesquisa utilizaram para manutenção, enfrentamento, prevenção, promoção, proteção e recuperação da saúde mental não diferenciadas pelos participantes durante o teletrabalho na pandemia, e as sugestões para o cuidado em saúde mental ilustradas no Quadro 9 e exemplificada no relato de SUJ08:

“Então assim, eu pude cuidar um pouco mais da minha saúde física e mental.”

O cuidado com a saúde física, assim como com a saúde mental, descrito por SUJ08, sinaliza a preocupação dos participantes da pesquisa durante o teletrabalho na pandemia. Na pesquisa, como subcategorias de recursos, mecanismos e estratégias de cuidado em saúde mental observaram-se: a procura por **atendimento em saúde mental**, as **atividades de lazer e aprendizagem**, as **atividades físicas e de saúde**, o **uso de álcool**, a **mudança de perspectiva e o distanciamento tecnológico**. No que tange à sugestão de cuidado em saúde mental, as subcategorias encontradas referem-se ao **autocuidado** e ao **cuidado da instituição** para com os servidores participantes da pesquisa.

Quadro 9 - Categoria de cuidado em saúde mental e subcategorias

Cuidado em saúde mental	
Categoria	Subcategorias
Recursos, estratégias ou mecanismos em cuidado em saúde mental	Subcategorias: <ul style="list-style-type: none"> • Atendimento em saúde mental. • Atividades de lazer e aprendizagem. • Atividades físicas e de saúde. • Uso de álcool. • Mudança de perspectiva e o distanciamento tecnológico.
Sugestões de cuidado em saúde mental	Subcategorias: <ul style="list-style-type: none"> • Autocuidado. • Cuidado da instituição.

Fonte: Elaborado pela autora.

4.4.1 “Conseguia, né? Me cuidar...” - Recursos, mecanismos ou estratégias para cuidado em saúde mental

A partir da amplitude do conceito de saúde mental destacado nas narrativas, revelando suas experiências com o teletrabalho durante a pandemia e indicando de que maneira afetou sua saúde mental, os participantes refletiram sobre os recursos, mecanismos ou estratégias que utilizaram sendo, portanto, destacadas nos relatos referentes ao cuidado em saúde mental, como o de SUJ03:

“Aí eu fazia sempre alguma coisa assim. Eu tinha uma boa, como é que fala? Conseguia, né? Me cuidar...”

O relato de SUJ03 representa a iniciativa de cuidado que procurou instituir diante do teletrabalho na pandemia. Isto tendo em vista a compreensão de cuidado integral (PINHEIRO; MATTOS, 2004) concentrando a complexidade de teoria e ações de manutenção, enfrentamento, prevenção, promoção, proteção e recuperação da saúde sem distingui-las tendo em vista suas vivências, como garantia de atendimento às demandas em saúde, segundo Czeresnia (1999). Ações e serviços para promoção, proteção e recuperação da saúde repercutem em toda a sociedade a partir de seus determinantes e condicionantes de forma que as ações de promoção pautadas no desenvolvimento de aptidões e capacidades individuais e coletivas, na educação e produção de ambiente e estilo de vida saudável, vinculam-se à eficácia da implantação de políticas públicas que mobilizam a transformação dos determinantes de saúde.

Nesta perspectiva, portanto, suas estratégias, mecanismos ou recursos de promoção de saúde convergem para ações de cuidado visando ao fomento e à ênfase na transformação das condições de vida e de trabalho interagindo com os problemas de saúde e, dessa forma, nos agravos e riscos à saúde mental, conforme descrito pelos participantes da pesquisa (CZERESNIA. 1999). Nesse sentido, os participantes apresentaram as estratégias de que fizeram uso evidenciando as subcategorias referentes ao cuidado em saúde mental a partir de sua frequência nos relatos: a procura por **atendimento em saúde mental**, as **atividades de lazer e aprendizagem**, as **atividades físicas e de saúde**, o **uso de álcool**, a **mudança de perspectiva e o distanciamento tecnológico** como recursos, mecanismos ou estratégias de manutenção, enfrentamento, promoção, prevenção, proteção ou recuperação de agravos e riscos à saúde mental, ou seja, de cuidado em saúde mental durante o teletrabalho na pandemia.

A procura por **atendimento em saúde mental** foi o recurso mais utilizado pelos participantes:

“Sim, eu fiz terapia, tive atendimento com psiquiatra, tomei remédio.” SUJ11

“Psiquiatra, precisou de medicação... Bastante, bastante... Estou em tratamento psicológico também.” SUJ02

“Eu cheguei a fazer... Eu tinha um encontro semanal com o pessoal, com dois psicólogos eram... Aí então, além da minha psicóloga pessoal, eu tinha esse grupo também.” SUJ03

“Eu fiz terapia, eu troquei de terapia...” SUJ09

“Fiz terapia, comecei uma outra terapia. Na verdade, diferente da que eu já fazia. E que acho que funcionou bem legal assim.” SUJ13

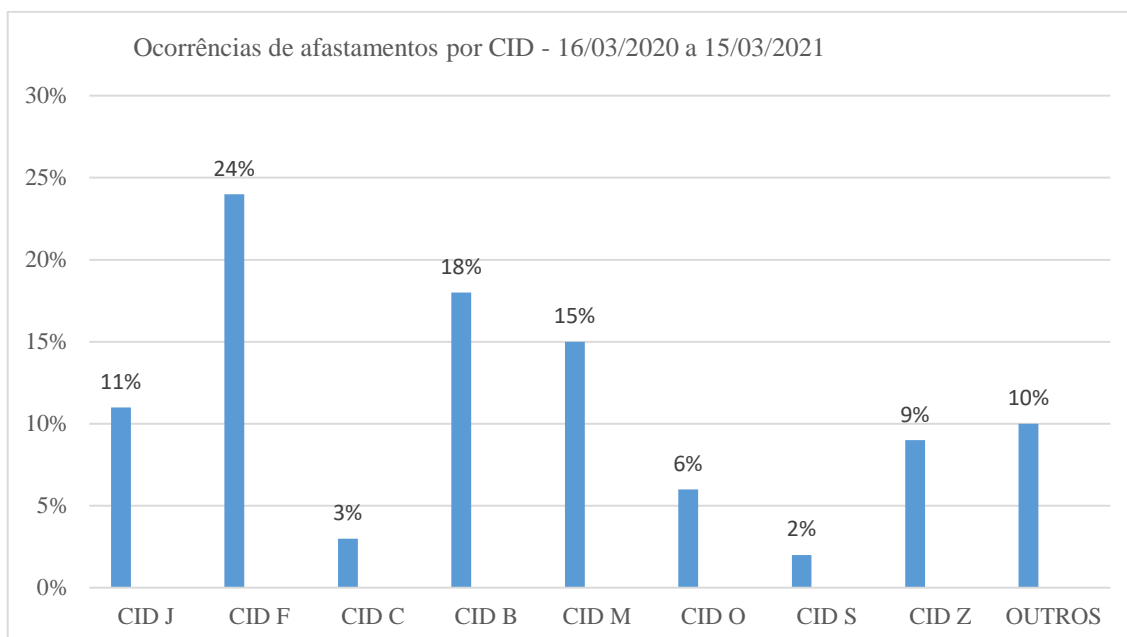
“Mas foi um momento muito difícil, e que ainda bem que eu consegui, com rede de apoio, com psicólogo, psiquiatra, com licença médica, sair disso.” SUJ10

“Eu já fazia terapia antes da pandemia. Mas aí eu até troquei de terapeuta, de psicólogo.” SUJ15

Sendo assim, os participantes descrevem o recurso do atendimento psicológico e psiquiátrico, em alguns casos, mediante a prescrição de medicação, conforme os relatos de SUJ11, de SUJ02 e SUJ10. Os relatos de procura por mais de um profissional de psicologia e de troca de profissional podem sinalizar a diversidade de questões decorrentes do novo contexto vivido, bem como sua gravidade, considerando o estudo de Falcão e Santos (2021), que indica um problema de saúde pública no Brasil durante a pandemia com o aumento dos transtornos ansiosos e depressivos e com isto a procura por serviços de acompanhamento. Podem-se ressaltar os relatos de SUJ10 diante da necessidade de afastamento do trabalho para tratamento de saúde, recurso também utilizado por SUJ11, apresentado anteriormente, ao relatar ter estado de licença do trabalho. Esses relatos demonstram o período de licença médica como recurso para recuperação da saúde para sair de um momento difícil, como citado por SUJ10.

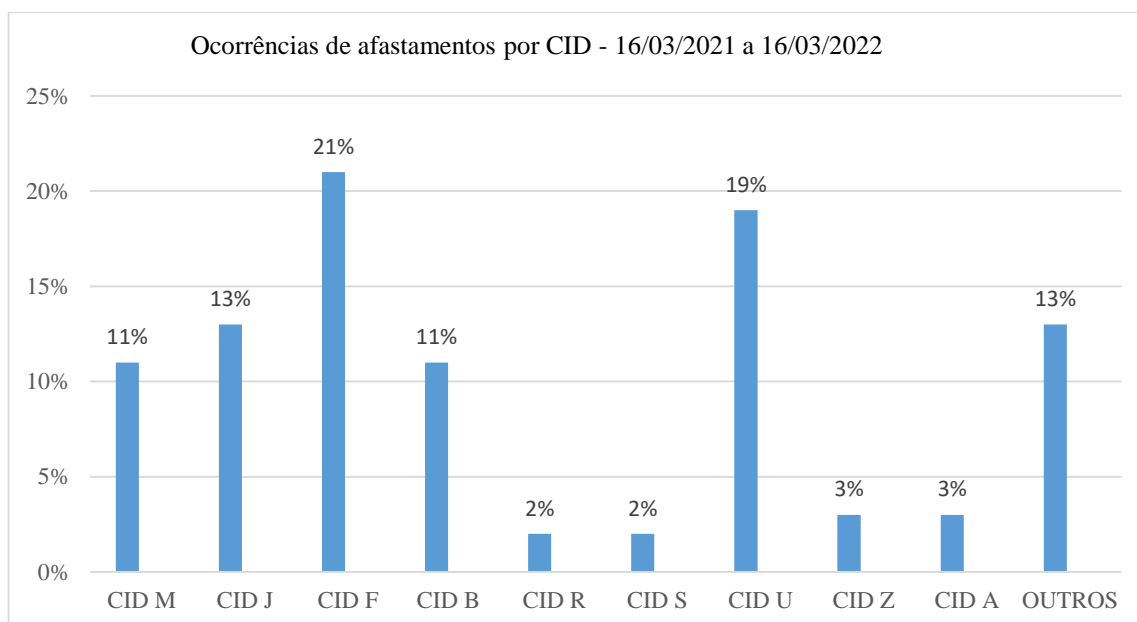
De acordo com os dados da instituição disponibilizados para esta pesquisa, nos 2 anos de pandemia, os afastamentos por motivo de saúde decorrentes de adoecimento conhecidos como classificação internacional de doenças ou CID, identificado por vogais e, no caso de saúde mental chamados CID F, no período compreendido entre 16 de março de 2020 a 16 de março de 2022 referentes a 2 anos de pandemia estão disponibilizados nos Gráficos 13 e 14 a seguir:

Gráfico 13 - Dados de afastamentos de 2020 a 2021



Fonte: Elaboração baseada nos dados da instituição (2022).

Gráfico 14 - Dados de afastamentos de 2021 a 2022



Fonte: Elaboração baseada nos dados da instituição (2022).

Assim, os dados sobre as licenças para tratamento de saúde dos servidores da instituição demonstram ter sido, em sua maioria, motivados por problemas referentes ao CID F relativo à saúde mental no período referente aos 2 anos da pandemia respectivamente, conforme Tabela 2 abaixo:

Tabela 2 - Dados de afastamento por CID F de 2020 a 2022

1º ano de pandemia	CID F	24%
16/03/2020		
15/03/2021		

2º ano de pandemia	CID F	21%
16/03/2021		
16/03/2022		

Fonte: Elaboração baseada nos dados da instituição (2022).

Ou seja, o maior percentual de afastamentos por motivo de saúde foi originado por saúde mental, com 24% no primeiro ano e 21% no segundo ano de pandemia. Dentre esses afastamentos, o transtorno misto ansioso e depressivo foi o que motivou os maiores percentuais de casos de licença para tratamento de saúde mental dos servidores da instituição, com 19% no primeiro ano e 17% no segundo ano de pandemia. Esses dados confirmam a pesquisa de Tausch *et al.* (2022) que revelou que no Brasil prevaleceram os transtornos depressivos e ansiosos durante a pandemia. Associados a esses dados, a Tabela 3 apresenta os dados de atendimento psicológico e psicossocial da instituição:

Tabela 3 - Dados de atendimento psicológico e psicossocial de 2020 a 2022

2020	2021	2022
16/03/2020 a dezembro	janeiro a dezembro	janeiro a junho
Atendimento Psicológico Individual	Acolhimento Psicossocial	Acolhimento Psicossocial
On-line		
11,18%	10,64%	10,12%
Principal Queixa	Principal Queixa	Principal Queixa
Ansiedade e Depressão	Ansiedade e Depressão	Ansiedade e Depressão

Fonte: Elaboração baseada nos dados da instituição (2022).

Os dados demonstram o atendimento psicológico individual on-line disponibilizado pela instituição a partir de 16/03/2020, portanto, no início da pandemia, atendendo 11,18% dos servidores. A principal demanda desses atendimentos, à semelhança dos dados de afastamento e de Tausch *et al.* (2022), foram queixas quanto à ansiedade e à depressão, assim como de 2021 até junho de 2022 foram atendidos respectivamente 10,64% e 10,12% de servidores no acolhimento psicossocial, o que ressalta o comprometimento à saúde mental durante a pandemia.

As atividades de lazer e aprendizagem estiveram presentes nos relatos:

“Eu jogo videogame, leio livro, quantidade de livro aqui! Escuto música...” SUJ07

“Eu fiz muita oficina, curso, oficina de arte, assim fiz muito, muito, muito mesmo.” SUJ13

“Que que eu fiz: contato com a natureza. Então, eu sempre comecei a frequentar mais o parque lá,” SUJ08

“Então, ir ao shopping, ir ao cinema...” SUJ04

Estes relatos apresentam os recursos de lazer e aprendizagem que os participantes utilizaram como ler livro, jogar videogame, oficinas e cursos de arte, passeios no parque no shopping e no cinema. Estas estratégias sinalizam a necessidade de distração diante de um cenário complexo e incerto, descrito por Falcão e Santos (2021) como o vivenciado pelos participantes com a possibilidade de serem experimentados tanto dentro de casa, como os jogos de videogame, o livro e as músicas, quanto fora de casa, com os passeios para o parque, o shopping e o cinema que, para Rocha e Amador (2018), constituem-se vantagem do teletrabalho a correlação entre as atividades laborais e as de lazer citadas pelos participantes da pesquisa. De acordo com Albro e McElfreshb (2021), as oportunidades de aprendizagem e de investimento em recursos pessoais impulsionam o engajamento no trabalho e na percepção de satisfação diante do trabalho como recurso vantajoso para os teletrabalhadores e, na mesma medida, Schmitt, Breuerbb e Wulfc (2021) apontam o poder de facilitar a vida social e o aprendizado decorrente das mídias digitais usadas no teletrabalho.

Os relatos descreveram a necessidade de **atividades físicas e de saúde** durante a pandemia:

“[...] eu comecei a fazer, como é que fala? Fisioterapia lombar, né? E aí eu comecei a sentir também, tal, que eu estava, talvez eu precisaria de sentar mais. Eu ficava muito tempo na cama e deu umas dores lombares. Aí eu comecei a fazer fisioterapia...” SUJ03

“Por exemplo, é tipo, ter tempo de fazer uma atividade física para poder ajudar. Aí, isso consigo conciliar, né? Com teletrabalho.” SUJ01

“É... isso. E também eu voltei a fazer atividade física no final do ano passado... Você queima aquela energia que tá acumulada do dia todo que você fica sentado. Você tem produção de hormônios que... de prazer, né, que ajudou muito para você relaxar depois de um dia chato, estressante. Um dia... é... complicado de trabalho. A atividade física ajuda muito ou no começo ou no final.” SUJ15

“...fazer uma atividade física...” SUJ04

Conforme as narrativas, a fisioterapia e as atividades físicas demonstram que o período vivenciado no contexto de isolamento e a atividade de teletrabalho por meio da tecnologia dificultaram as atividades físicas e a movimentação, conforme SUJ03 informa em

seu relato, considerando que ficou deitada na cama e contraiu dores lombares, motivo de sua fisioterapia. As atividades físicas, como descritas na narrativa de SUJ15, sinalizam estratégia para enfrentamento da falta de movimentação durante o teletrabalho, já que se permanece em uma mesma posição por muito tempo, como a posição de ficar sentado. Apontou-se a produção de hormônios de prazer através da atividade física como recurso para “um dia chato, estressante”.

Para Oliveira *et al.* (2011), a prática regular de atividade física promove a redução do estresse e da ansiedade, e Hallman *et al.* (2021) basearam seu estudo na relação entre a atividade física e os benefícios à saúde mental, sugerindo que a redução da atividade física estava negativamente atrelada ao teletrabalho durante a pandemia, já que, como relatado por SUJ03, permanecia sentado por longos períodos. Fukushima *et al.* (2021) confirmam essa relação entre a diminuição da atividade física durante o teletrabalho e o aumento do tempo em que o teletrabalhador permanece sentado, de forma que foram menos ativos fisicamente e mais sedentários do que os trabalhadores no presencial. E, no caso do Brasil, segundo Benavides *et al.* (2021), o aumento da frequência de distúrbios musculoesqueléticos decorreu da diminuição da atividade física durante a pandemia, o que impactou, portanto, a saúde física e mental.

O uso do álcool marcou um recurso utilizado por alguns participantes:

“Mas era assim, aquela coisa aí, sexta-feira eu acho que muita gente faz isso, muita gente, eu não sou a única, claro, né? Mas você acha no álcool uma válvula de escape, né? Eu 'tô' em casa, eu 'tô' presa, não posso sair. Meu Deus do céu, que que vai ser? Você não vê a luz no fim do túnel. Eu não vi essa, “Essa situação vai acabar”. Você não enxerga isso. Eu também, por ser uma situação nova, que assim: “gente, será que acaba? Não acaba, minha, o resto da minha vida vai ser assim? Volta ao normal, não volta ao normal, como é que volta, se voltar? Quando volta?” Então, fica muitas perguntas na cabeça da gente.” SUJ02

“... Bebi muito. (Risos) Nada muito sério, né?” SUJ07

“...eu confesso que passei a consumir mais álcool durante a pandemia para relaxar mas foi mais no início e não abusei. Sei de gente que abusou muito do álcool para isso, para relaxar mas não sei se foi um bom negócio porque em excesso ele pode é prejudicar a saúde mental.” SUJ14

Diante dos relatos, observa-se que o uso de álcool durante o período da pandemia sinaliza o recurso de fuga, válvula de escape e mecanismo de relaxamento como descrito pelos participantes embora, segundo SUJ14, possa causar prejuízo à saúde mental se utilizado em excesso. As evidências de consumo abusivo de álcool durante o teletrabalho na pandemia estão presentes no trabalho de Araújo e Lua (2021) e podem ser relacionadas ao aumento de caso de acidentes e violência doméstica e ao maior consumo em Lemos, Barbosa e Monzato

(2020) que destacam que no Brasil, segundo Benavides *et al.* (2021), o consumo aumentou em 17,6%. Desta forma, caracteriza-se como recurso que pode colocar em risco a saúde de quem o consome, assim como de terceiros.

A necessidade de **mudar de perspectiva e o distanciamento tecnológico** diante do cenário de teletrabalho na pandemia foi destacada por alguns participantes:

“Olha, eu me senti me virando nos trinta, né? Ter que fazer a coisa rápida, à tempo e à hora. É, a gente se sente pressionada, não tem jeito. É, aí eu fico naquele negócio: “gente, eu tenho que fazer meu trabalho logo, eu tenho que fazer logo”. Ai eu parei que: “não, eu não tenho que fazer logo. Eu tenho que fazer bem-feito”. Diferente, então isso aí eu já fui eu mesma conseguindo tirar as minhas pressões, entendeu?” SUJ02

“Eu precisei sair de grupos de trabalho porque eu queria trabalhar nas minhas férias.” SUJ11

“[...] eu passei a não querer ter contato com tecnologia para poder descansar, inclusive por uma questão de saúde da vista mesmo... de forçar muito os olhos. A gente não tinha condições biológicas, eu acho, para dar conta de tantas horas de trabalho, de tanto tempo de acesso à tecnologia.” SUJ13

A mudança de perspectiva como estratégia para realizar o trabalho, relatada por SUJ02, caracteriza um recurso adaptativo para lidar com as demandas de trabalho na medida em que permite a si mesma gerenciar sua carga de trabalho diante da pressão que sentiu repercutindo positivamente na saúde mental. A pesquisa de Falcão e Santos (2021) demonstrou que o contexto de incertezas demandou muitas mudanças e exigiu ações de adaptação diante da superação e disciplina, a exemplo da mudança de processos de trabalho, como mencionada por SUJ02.

O distanciamento tecnológico durante a pandemia demonstrou a necessidade de se separar de alguns ambientes como medida para recuperar a saúde mental, conforme descrito por SUJ11, considerando sua dificuldade em se desligar do trabalho, e de SUJ13 distanciando-se dos recursos tecnológicos devido à sobrecarga cognitiva com repercussões biopsicossociais como narrado por Schmitt, Breuerbb e Wulfc (2021) e denominado de detox digital. Ou seja, descreve sua estratégia em lidar com essa sobrecarga considerada como uma filosofia minimalista de uso tecnológico cuja ideia perpassa por fazer uma pausa consciente das mídias digitais, engajando-se em atividades com foco no mundo físico como, por exemplo, desligar as notificações e restringir o uso de aparelhos digitais em determinado horário, como sugerido por Schmitt, Breuerbb e Wulfc (2021).

Dessa forma, destacam-se, no Quadro 10 abaixo, os recursos, as estratégias ou os mecanismos utilizados pelos entrevistados para o cuidado em saúde mental, conforme seus relatos:

Quadro 10 - Recursos, mecanismos ou estratégias de cuidado em saúde mental

Recursos, estratégias e mecanismos de cuidado em Saúde Mental	
Atendimento em saúde mental	<ul style="list-style-type: none"> • Atendimento psicológico. • Atendimento psiquiátrico.
Atividades de lazer e aprendizagem	<ul style="list-style-type: none"> • Videogame. • Música. • Livros. • Passeios no shopping e cinema. • Passeios no parque e contato com a natureza. • Oficinas. • Cursos.
Atividades físicas e de saúde	<ul style="list-style-type: none"> • Atividade física. • Fisioterapia.
Álcool	
Mudança de perspectiva e distanciamento tecnológico	<ul style="list-style-type: none"> • Mudança de perspectiva. • Sair dos grupos do trabalho. • Sem contato tecnológico.

Fonte: Elaborado pela autora.

O Quadro 10 sintetiza os recursos, as estratégias ou os mecanismos indicados pelos participantes da pesquisa no que compreenderam como cuidado em saúde mental a partir dos atendimentos em saúde mental, das atividades de lazer e aprendizagem, das atividades físicas e de saúde, do uso de álcool, das mudanças de perspectiva e do distanciamento tecnológico.

Ressalta-se que nos relatos não foi feita distinção entre o que seria estratégia, mecanismos e recurso de prevenção, promoção, proteção e recuperação da saúde mental pelos participantes, que os entenderam como modalidades de cuidado integral. Entretanto, a partir do contexto de seus relatos, pode-se sinalizar que a atividade de fisioterapia e as medidas de distanciamento tecnológico demonstram serem recursos para recuperar a saúde mental, demarcando, assim, a gravidade do adoecimento, bem como a necessidade de discussão sobre os cuidados em saúde mental, considerando a sua relevância para o tema.

4.4.2 *“Mas é necessário falar, é necessário dizer, é importante que se tenha esse olhar cuidadoso...” Sugestões de cuidados em saúde mental*

Os participantes da pesquisa fizeram sugestões a fim de cuidar da saúde mental durante o teletrabalho mediante recursos, mecanismos ou estratégias para o **autocuidado**,

bem como para que a **instituição cuide da saúde de seus servidores**, a exemplo do relato de SUJ03:

“Eu sei que não é tão simples assim, mas eu, a sugestão, que é muito fácil falar, que é tipo cuidar mais de si, né? Aproveitar a oportunidade, né? Para cuidar mais de si, fazer coisas para si, né? Dar esse respiro pro seu corpo, a sua mente na medida do possível, né?”

Assim, o relato de SUJ03 expressa a subcategoria mediante a indicação de cuidar de si, do **autocuidado** representando a possibilidade de realizar **atividades de saúde, cuidar da saúde mental**, viabilizar **ações coletivas** e implementar o **trabalho híbrido**. O **cuidado da instituição** constitui-se como outra subcategoria perante as ações de **apoio da gestão**, mediante divulgação e implementação de **serviços de escuta e voz**, bem como estabelecendo **procedimentos de trabalho adequados** para os participantes, servidores da entidade.

Como **autocuidado**, pode-se evidenciar que as **atividades de saúde** foram encontradas nos relatos:

“É... Vamos lá, atividade física é muito importante” SUJ08

“[...] aula de dança coletiva...automassagem, não sei o que eu pensei em algumas coisas assim, pensando no bem-estar dos servidores, sabe? Assim, essa questão da atividade física. Hoje em dia a gente já tem uma quantidade maior, né? De pessoas na equipe que estão fazendo, né? Que antes não tinha, tinha gente que estava parada há anos, e que agora voltou a fazer alguma atividade, que já está se sentindo melhor.” SUJ10

“[...] algum tipo de atividade física...” SUJ09

Estas narrativas refletem a necessidade de cuidar das atividades físicas, como indicaram SUJ08 e SUJ09, e de outros recursos de saúde integrativa como dança e automassagem, indicados por SUJ10 e sugeridos por Hallmann *et al.* (2021) a fim de reduzir os riscos à saúde, recomendando de 07 a 09 horas de sono à noite e o mínimo de 150 minutos por semana de atividade física moderada a vigorosa, bem como o estímulo a realizar atividades em pé. Oliveira *et al.* (2011) recomendam a adoção de comportamentos saudáveis como a atividade física diante dos benefícios para a saúde mental devido às evidências de melhora da autoestima e das funções cognitivas, além das reduções dos níveis de estresse e ansiedade.

Os relatos destacam os **cuidados em saúde mental** nas narrativas:

Eu acho que terapia é uma boa, ou melhor ter acesso a assistência psicossocial...” SUJ14

“Ah... um acompanhamento com terapia, eu acho que todo mundo, presencial ou não, teletrabalho ou não, deveria fazer.” SUJ15

“[...] acompanhamento, né, terapêutico.” SUJ10

Observa-se que os discursos retratam a importância do cuidado com a saúde mental, conforme Caldas *et al.* (2021) indicaram como estratégia de enfrentamento ao risco em saúde mental, manter o equilíbrio e a resiliência emocional através de técnicas terapêuticas voltadas para o psicológico tendo em vista a tendência individualista agravada pelo isolamento do teletrabalhador e o prejuízo para a construção de sua sociabilidade. Rocha e Amador (2018) citam a contribuição das clínicas do trabalho, em que o trabalho precisa da experiência coletiva enquanto atividade a ser vivenciada e não meramente exercida. Neste sentido, a procura por **ações coletivas** está nos relatos de SUJ10 e SUJ14:

“Ao mesmo tempo que eu acho que poderia ter alguma ação coletiva, parece que a gente não está muito aberto para o coletivo, sabe?” SUJ10

“[...] pensar em uma forma de articular as pessoas, manter algum canal aberto pode amenizar mas não resolve se for só no virtual então numa pandemia fica o desafio de buscar a conexão de pessoas no virtual pra manter, proteger ou recuperar o coletivo, diminuir o isolamento, o individualismo.” SUJ14

As ações coletivas e as estratégias de articular o coletivo, relatadas, são recursos importantes para manter a saúde física e mental, segundo Giust-Desprairies (2020), para lutar contra os efeitos dessocializantes e desrealizantes e, assim, pela coesão social em que Araújo e Lua (2021) destacam residir a possibilidade de reescrever contextos que permitem o enfrentamento das desigualdades incluindo acompanhar as discussões sobre a expansão do teletrabalho considerando o recomendado pelo acordo europeu no que se refere ao teletrabalho e as organizações, como citado por Belzunegui-Eraso e Erro-Garcés (2020), para que essas organizações viabilizem os recursos tecnológicos e físicos adequados para a implementação do teletrabalho dos funcionários, motivando e fortalecendo, assim, as ações de sindicatos e associações coletivas de trabalhadores. Neste sentido, o teletrabalho deve ser discutido em conjunto para viabilizar sua efetiva implementação, tendo em vista a essencialidade inerente ao discurso dos envolvidos nos enredos por meio da vivência de suas histórias conforme a psicossociologia do trabalho em Gaulejac (2014).

Outro relato aponta a implementação do **trabalho híbrido** como estratégia para cuidar da saúde mental:

“O híbrido talvez o sistema híbrido, então com revezamento, né? Então, sistema híbrido mesmo. Talvez seja uma saída.” SUJ05

No que tange a este tema, a maioria dos participantes, 93,3%, apontaram o interesse em continuar no teletrabalho e destes, 60% manifestaram o desejo pelo trabalho híbrido, conforme alguns relatos:

“É, é. Se fosse um trabalho híbrido também, que você fosse só algum, um, alguns dias e outros não. Seria ótimo também porque a gente consegue, continua com vínculo, né? Com aquelas pessoas, para não, porque eu acho que isso também afeta muito a saúde mental de muita gente e... essa falta de de socializar. E você tem lá o trabalho tantos dias na semana presencial e tantos dias. Enfim, não sei, seria o ideal, né?” SUJ01

“Eu queria um híbrido. Pra mim seria perfeito se eu pudesse escolher híbrido, sabe, pra sempre híbrido.” SUJ03

“Híbrido. Eu gosto, mas eu gosto dessa dinâmica de uma semana em teletrabalho, uma semana no presencial. Eu prefiro assim do que só em teletrabalho, porque eu preciso de pessoas também, sabe?” SUJ10

“[...] eu acho que seria...então para mim um cenário ideal seria o híbrido.” SUJ12

“Pra mim eu acho que pode ser como uma forma híbrida porque totalmente não...” SUJ14

Observa-se, nos relatos, a preferência pelo regime de revezamento descrito como híbrido mantendo o vínculo institucional e a socialização, importante mecanismo para a saúde mental. O modelo híbrido por revezamento caracteriza-se pelo comparecimento ao trabalho presencial por algum período e, em outro período, realizar sua atividade em teletrabalho. Este mesmo resultado foi encontrado na pesquisa de Baccili e Cruz (2021), em que a maioria dos servidores preferiu a modalidade híbrida entendida pelos autores como a modalidade do teletrabalho junto ao presencial apontando o impacto na motivação e na melhoria da qualidade de vida dos trabalhadores. Segundo Belzunegui-Eraso e Erro-Garcés (2020), durante a pandemia, várias empresas adotaram modelos mistos, híbridos, permitindo o teletrabalho em vários dias da semana e marcando a preferência por essa modalidade de trabalho.

Destaca-se que nenhum participante da pesquisa manifestou interesse em permanecer no presencial e que esses relatos descrevem a possibilidade de que o teletrabalho seja adequado à saúde mental desses servidores a despeito de que nesta pesquisa a influência negativa tenha sido apontada pela maioria dos pesquisados, não impedindo assim que seja visualizada a potencialidade de seus benefícios para os participantes desta pesquisa, como Brunelle e Fortin (2021) sinalizam, passando a ser a norma diante das relações de trabalho após a pandemia. O trabalho híbrido seria, portanto, um recurso de autocuidado da saúde mental para os entrevistados da pesquisa.

No que tange ao teletrabalho na instituição, as bases legais e normativas que o fundamentam na instrução normativa nº 01, de 31 de agosto de 2018, do Ministério do Planejamento, Desenvolvimento e Gestão (MPDG) determina procedimentos relativos ao Sistema de Pessoal Civil da Administração Federal (SIPEC) subsidiando os trabalhos da comissão instituída em 2019 para discutir a proposta do teletrabalho que iniciou em função da pandemia, a partir de 16 de março de 2020. A partir desta data, a instituição estabeleceu a regulamentação do Programa de Gestão tendo em vista: o § 6º do artigo 6º do decreto nº 1.590, de 10 de agosto de 1995, tratando-se da jornada de trabalho dos servidores da administração federal e, assim, da autorização de programa de gestão diante de condições especiais para dispensa de controle de assiduidade; da instrução normativa nº 65, de 30 de julho de 2020, do Ministério da Economia (ME) implementando o programa de gestão dos integrantes do SIPEC como a modalidade de teletrabalho, e a portaria do Ministério da Educação (MEC) nº 267, de 30 de abril de 2021, que autoriza a implementação do programa de gestão no âmbito do MEC e das suas unidades.

Além dos dispositivos normativos apresentados, o Decreto nº 11.072, de 17 de maio de 2022, revogando o Decreto nº 1.590/1990, regulamenta o Programa de Gestão de Desempenho na esfera federal tendo o teletrabalho como uma de suas modalidades que complementa os dispositivos fundamentais para sua discussão na instituição que encontra-se em andamento, compondo, portanto, as fases de análise do sistema, de capacitação das unidades que serão parte do teste do programa, seguidas de ajustes e adaptações diante do Decreto 11.072, de 17 de maio de 2022, seguidos de adequações, capacitações, relatórios e avaliação do programa. Desta forma, esta pesquisa apresenta o desafio de abordar um tema atual e pertinente para a instituição e, como manifestado, de interesse para os servidores aqui estudados.

Considerando **o cuidado da instituição** para a saúde mental dos servidores, este pode ser identificado nos relatos mediante as **ações de apoio da gestão como um lugar de escuta e de voz:**

“Oh, o apoio da gestão. No sentido também de estar informando. O que é possível, o que a (instituição) oferece de apoio ao servidor, então, apoio mais, mais perto...”
SUJ04

“Olha, eu acho que é isso, ter um lugar de escuta... E às vezes, o servidor que está ali na prática dele, observando o que tem de necessidade, não é ouvido. Então aquela estrutura que ele aponta que tem erros, né? Ele não é ouvido, isso vai trazendo adoecimento consequente disso... Eu acho que tem um lugar de escuta, ter esse lugar de voz, né? Isso é relevante. Isso porque às vezes você grita, você diz que aquilo não está correto e você não é escutado, porque é como se o que vem de cima tem que ser executado, e não funciona assim. Eu acho que é isso, melhorar esse lugar de escuta,

de dar o lugar de fala para as pessoas também, né? “Mas é necessário falar, é necessário dizer, é importante que se tenha esse olhar cuidadoso, quando o outro diz “eu não estou legal”, sabe? E criar dentro da (instituição) espaços para esse lugar de escuta” SUJ11

Segundo SUJ04, a gestão deveria informar as ações de apoio direcionadas aos servidores, ou seja, os serviços, a exemplo do serviço indicado por SUJ11 sobre a necessidade de viabilizar espaço de escuta e de voz para os servidores, indicando recursos para o cuidado da sua saúde mental durante o teletrabalho. As ações de apoio da gestão constituem-se desafios do teletrabalho mediante enfoque na atuação dos gestores, como destacado por Caldas *et al.* (2021), na busca por alternativas para auxiliar os profissionais em teletrabalho por meio de informações, orientações, capacitações, bem como em proporcionar momentos de troca e compartilhamento de experiências e vivências, como indicado por Ribeiro (2021) como estratégia de enfrentamento para fatores estressores em consonância à solicitação de SUJ11 de viabilização de espaço institucional de escuta e voz e de acolhimento (CONEGLIAN, 2020) que priorize as questões de saúde mental no trabalho assim como, Filardi, Castro e Zanini (2020) recomendam o suporte psicológico como mecanismo para balancear as atividades de trabalho e da vida pessoal além da atenção à infraestrutura e à tecnologia.

Outra ação de apoio da gestão seria **estabelecer procedimentos de trabalho adequados, como** apontado no relato de SUJ07:

“A (instituição) deve estabelecer os procedimentos de trabalho adequados, certo? ...é que vocês não estão estabelecendo rotinas de trabalho claras, as pessoas estão se sentindo sobrecarregadas e, por isso, angustiadas. Se vocês não melhorarem isso, colocar um psicólogo não vai resolver a situação. Ou assistente social ou o que seja”, entendeu? Vai meio que dizer assim: “Não, lide com essa pressão que você está tendo, lide com a...” aí, eu diria até a opressão que você está, é, passando. Eu acho isso totalmente equivocado, tá?”

Observa-se que esse recurso implicaria a possibilidade de organização das rotinas de trabalho em torno da divisão das atividades, tendo em vista a atuação da gestão de pessoas frente ao desafio de gerenciar habilidades e competências dos teletrabalhadores, como identificado por Pantoja, Andrade e Oliveira (2020a). Na mesma direção, Nagata *et al.* (2021) atribuem aos gestores e líderes importante papel no esclarecimento das descrições dos cargos individuais e das atribuições de tarefas, assim como Rocha e Amador (2018) sinalizam que o caminho para implementar o teletrabalho deve focar em construir mecanismos que equilibrem as atividades de trabalho e da vida pessoal com atenção à infraestrutura, à tecnologia e ao suporte psicológico, assim como a ferramentas de gestão e controle isonômicas para subsidiar

a dificuldade dos gestores nesse processo. Ressalta-se neste caso, Ferreira (2013) ao analisar os ambientes de trabalho para além das competências e habilidades dos trabalhadores, de forma que estes sejam incorporados a um ambiente de trabalho adequado a sua saúde e assim ao seu trabalho.

Dessa forma, as sugestões apresentadas pelos participantes da pesquisa podem ser visualizadas nas subcategorias no Quadro 11:

Quadro 11 - Sugestões de cuidado em saúde mental

Sugestões de cuidado em saúde mental			
Subcategoria:	Atividades de saúde	Subcategoria:	Apoio da gestão
Autocuidado	<ul style="list-style-type: none"> • Atividade física. • Aula de dança. • Automassagem. 	Cuidado da instituição	<ul style="list-style-type: none"> • Divulgar e implementar lugar de escuta e de voz na instituição. • Estabelecer procedimentos de trabalho adequados.
	Cuidados em saúde mental		
	<ul style="list-style-type: none"> • Atendimento psicológico e terapêutico. 		
	Ações coletivas		
	<ul style="list-style-type: none"> • Ações e estratégias para articular o coletivo. 		
	Trabalho híbrido		
	<ul style="list-style-type: none"> • Trabalho híbrido por revezamento. 		

Fonte: Elaborado pela autora.

As indicações de cuidados em saúde mental sugeridas pelos participantes e demonstradas no quadro 11 síntese apresentam o que compreenderam como autocuidado em saúde mental diante das atividades de saúde, dos cuidados em saúde mental, das ações coletivas e do trabalho híbrido, e o que seria cuidado da instituição com os seus servidores mediante ações de apoio da gestão.

As narrativas, portanto, descrevem os recursos, mecanismos ou estratégias para o cuidado em saúde refletido nos atendimentos em saúde mental, nas atividades de lazer e aprendizagem, nas atividades físicas e de saúde, no uso de álcool, nas mudanças de perspectivas e no distanciamento tecnológico, bem como as sugestões para o autocuidado no que tange às atividades de saúde, aos cuidados em saúde mental, às ações coletivas e ao trabalho híbrido e para o cuidado da instituição com os servidores referente às ações de apoio da gestão frente à divulgação e implementação de lugar de escuta e voz no âmbito da

instituição e à importância em estabelecer procedimentos de trabalho adequados. Destaca-se que as atividades de saúde físicas e de atendimento em saúde mental estão presentes tanto enquanto recurso quanto sugestão de cuidado em saúde mental, marcando sua importância para os entrevistados, e que a própria pesquisa foi considerada como um recurso de investimento em saúde mental no relato de SUJ14:

“Eu acho que tem que investir em saúde mental mesmo, a começar com esta pesquisa pra gente saber como os colegas estão passando pelo teletrabalho durante este fenômeno da pandemia e daí pensar no que pode ser feito.

Isto sinaliza a importância desta pesquisa considerando o interesse na discussão dessa modalidade de trabalho na instituição e seus possíveis impactos para a saúde mental nos relatos dos participantes considerando os recursos e estratégias que, por serem apontados pelos próprios servidores, permitem a possibilidade de reflexão sobre o teletrabalho em consonância com a efetiva influência positiva para a saúde mental e satisfação no trabalho. Ressalta-se que identificar estratégias, recursos e mecanismos para cuidado em saúde mental, bem como sugerir ações de cuidado em saúde mental no teletrabalho para os participantes da pesquisa constitui-se tema novo diante da ausência de estudos para além das contramedidas propostas no trabalho de Nagata *et al.* (2021) e, assim, caracteriza-se como a contribuição desta pesquisa, merecendo novas pesquisas e considerando a possibilidade de ampliar a modalidade de teletrabalho.

Por fim, de acordo com SUJ04, uma conclusão para este trabalho seria, portanto, priorizar a saúde mental dos servidores de forma efetiva:

“Até, uma das conclusões do seu trabalho é justamente, talvez, direcionar pra esse lado de também priorizar a saúde mental do servidor e ter meios para que isso se concretize.”

Dessa forma, a pesquisa permite aprofundar o tema e subsidiar a discussão de políticas públicas que visem a implementação do teletrabalho no âmbito do setor público.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Neste capítulo será apresentado o **panorama da pesquisa** seguindo seus objetivos, a **contribuição** desta pesquisa, as **limitações** e a proposta de uma **agenda de pesquisa**.

O presente trabalho analisou as influências do teletrabalho para a saúde mental dos servidores técnico-administrativos da instituição pesquisada durante a pandemia a partir do aporte teórico da psicossociologia do trabalho nas narrativas dos participantes que vivenciaram o teletrabalho integral com o início da pandemia. O **panorama da pesquisa** apresenta seus objetivos inicialmente identificando o perfil sociodemográfico dos participantes, sua compreensão de saúde mental, em seguida descrevendo de que forma o teletrabalho influenciou a saúde mental dos participantes e, por fim, identificando e sugerindo os recursos, estratégias ou mecanismos para cuidados em saúde mental.

O perfil dos 15 participantes entrevistados refletiu a maioria sendo do gênero feminino, casados, brancos, residindo com a família próximo do trabalho, com média de 37,8 anos de idade e 08 anos de trabalho na instituição, trabalhando em modelo de revezamento híbrido durante a entrevista e todos com escolaridade superior. Destaca-se que esse perfil se alinha à pesquisa de Góes, Martins e Nascimento (2021) com a maioria na mesma faixa de idade, gênero feminino e escolaridade superior completa, manifestando a relevância da questão referente ao deslocamento frente ao aumento de estresse conforme Petcu *et al.* (2021), Bjursell, Bergmo-Prvulovic e Hedegaard (2021) e ao modelo de revezamento híbrido indicado por Brunelle e Fortin (2021) como norma após a pandemia.

Após identificar os participantes, suas narrativas sinalizaram o conceito de saúde mental a partir da percepção positiva do constructo bem-estar em suas multidimensões relacionado ao estado de equilíbrio e ao suporte social e complementar ao conceito de não saúde mental, com base no desequilíbrio projetado, ou não, sobre os estados e sintomas de estresse, ansiedade, depressão, disfuncionalidade e falta de autonomia. Portanto, assemelha-se aos conceitos de saúde e saúde mental da OMS ao compartilhar o constructo de bem-estar marcado pela ausência de saúde mental e assim, da perspectiva biomédica, apesar dos avanços na dimensão holística e social. Tendo por base o conceito de saúde mental marcado pela não saúde junto à família e ao trabalho como determinantes de suas trajetórias, bem como a pandemia enquanto fenômeno social intrínseco ao teletrabalho, os participantes compartilharam, portanto, influências negativas, em sua maioria (58%), seguidas de influências ambíguas, negativas e positivas (28%) e, por fim, de influências positivas (14%).

No caso, as influências negativas abarcam as ausências de planejamento organizacional da gestão frente à intempestividade da implementação do teletrabalho, o que impactou negativamente a saúde mental dos participantes, que se sentiram angustiados e ansiosos, considerando, por exemplo, a falta de suporte e controle da gestão, importantes para a saúde do trabalho, como apontado por Albro e McElfreshb (2021). A sobrecarga na sobreposição de papéis entre o trabalho e a casa influenciou negativamente a saúde mental dos participantes e foi agravada pelos fatores de gênero, da presença de filhos, das atividades de gestão, da falta de redes de apoio e do estigma do teletrabalho se refletindo no mal-estar, na impaciência e no adoecimento crônico depressivo. A falta de interação social diante do isolamento e do sentimento de solidão repercutiu, por exemplo, na formação da identidade individual e coletiva, ou seja, no pertencimento e reconhecimento dos participantes, influenciando negativamente a saúde mental no nível de ansiedade e estresse.

A ambiguidade negativa e a positiva do teletrabalho para a saúde mental diante da adaptação organizacional influenciou negativamente os níveis de ansiedade e estresse em primeiro momento e, após a adaptação, positivamente, reduzindo a ansiedade e o estresse. A ambiguidade da influência do teletrabalho na saúde mental diante do uso das TICs, deu-se, inicialmente, de forma positiva com segurança, tranquilidade, permitindo a aproximação das pessoas e, posteriormente, mediante o estresse, a sobrecarga e afastando as pessoas de forma negativa, demandando o detox digital, conforme Schmitt, Breuerbb e Wulfc (2021). A fuga de conflitos familiares e do trabalho também influenciou a saúde mental de forma ambígua, considerando que a fuga de conflitos familiares repercutiu negativamente diante do superinvestimento no trabalho, ocasionando o processo de adoecimento, e influenciou positivamente diante da fuga de conflitos no trabalho. Ou seja, do distanciamento de um ambiente conflituoso do trabalho presencial e assim um livramento com menos estresse e mais ânimo para o trabalho. Estes aspectos refletem a complexidade acerca da temática.

As condições e a flexibilidade de trabalho diante, por exemplo, da relevância do deslocamento, assim como da gestão do tempo, também citadas nos trabalhos de Sârbu *et al.* (2021) e Bjursell, Bergmo-Prvulovic e Hedegaard (2021) influenciaram positivamente a saúde mental dos participantes impactando no bem-estar, no descanso, na concentração, na satisfação, na motivação, na disciplina, na liberdade, na autonomia, no empoderamento e na percepção de menos estresse.

Tendo em vista as influências do teletrabalho para a saúde mental, as narrativas abrangeram os recursos, as estratégias e os mecanismos a que os participantes da pesquisa recorreram para o cuidado integral de sua saúde mental durante o teletrabalho na pandemia

como o atendimento em saúde mental, as atividades de lazer e aprendizagem, as atividades físicas e de saúde, o uso de álcool, a mudança de perspectiva e o distanciamento tecnológico. Os participantes indicaram sugestões de cuidado em saúde mental: as atividades de saúde, os cuidados em saúde mental, as ações coletivas e o trabalho híbrido. E a sugestão para o cuidado da instituição para com os servidores mediante o apoio da gestão em divulgar e implementar lugar de escuta e voz na entidade, assim como estabelecer procedimentos de trabalho adequados aos servidores. A atividade física e o atendimento em saúde mental destacam-se enquanto recursos, e a sugestão para o cuidado em saúde mental, feita pelos participantes, reflete sua relevância.

Dessa forma, o teletrabalho representa, para os participantes da pesquisa, uma concreta modalidade de trabalho com o trabalho híbrido reconhecida pela maioria dos servidores entrevistados como sugestão de autocuidado para sua saúde mental, apesar do fato de que a influência do teletrabalho para a saúde mental durante a pandemia tenha sido predominantemente negativa, considerando o conceito de saúde mental marcado pela ausência de saúde mental, a pandemia enquanto fenômeno social atravessando a relação entre o trabalho e a família.

Assim, considera-se como **contribuição** desta pesquisa a abordagem qualitativa diante da prevalência de trabalhos quantitativos e internacionais, o que indica deficiência de estudos sobre o teletrabalho no serviço público, conforme Oliveira e Pantoja (2020), e que tenham como foco a saúde mental de forma mais aprofundada ou seja, diante da escassez de pesquisas qualitativas, para a discussão sobre a saúde mental no teletrabalho no âmbito do setor público.

A psicossociologia do trabalho contribuiu ao privilegiar a história de vida na narrativa, destacando o sujeito como importante pilar ontológico da atividade gerencial, segundo Capuano (2015), perante a discussão do lucro no setor privado e, no caso da pesquisa, da produtividade no serviço público. Neste sentido, a pesquisa contribui em relação à reivindicação de SUJ11 ao dar voz aos participantes servidores como pretensão de cuidado em saúde mental e pode contribuir com a indicação de dados para a reflexão sobre o teletrabalho, possibilitando subsídio às discussões de gestão considerando o investimento em pesquisa como Boselie; Van Harten e Veld (2021) e para evitar a reprodução de experiências sem a compreensão do contexto envolvido.

Embora a abordagem aprofunde o tema, apresentando as experiências e vivências dos participantes e suas sugestões como medida de cuidado e autocuidado, vale destacar que os dados apresentados nesta pesquisa refletem o posicionamento do grupo estudado, sendo assim parciais e indicam possíveis caminhos para pesquisas que visem à garantia de cuidado em

saúde mental mediante iniciativas que impeçam a apropriação do sujeito pelos interesses produtivistas empobrecendo-o, bem como desarticulando o coletivo de trabalho e colocando em risco a saúde mental dos teletrabalhadores e dos gestores, considerando o adoecimento refletido neste trabalho. Ou seja, ressalta-se a importância da pesquisa ao contribuir para a discussão do teletrabalho tendo em vista a complexidade do tema, sua pertinência diante do interesse da instituição assim, gerando insumos e subsídios para a formação de políticas públicas na modalidade de teletrabalho no setor público.

Como **limitação**, a abordagem qualitativa não permite generalizar baseando sua abrangência na representatividade no perfil dos participantes da pesquisa. A transversalidade do estudo constitui-se limitação, considerando a impossibilidade de acompanhar mudanças de posicionamento e opinião ou agregando informações complementares e relevantes para maior aprofundamento da pesquisa.

A sugestão de uma **agenda de pesquisa** visa expandir o tema diante da necessidade de ampliar a atenção ao teletrabalho no setor público, conforme Pantoja; Andrade; Oliveira (2020a). Estudos futuros sobre o teletrabalho e a questão da raça ou etnia foram apontados por Antunes (2020) como relevantes. A relação entre gestão, saúde mental e teletrabalho também foi destacada por SUJ10 e, pela ausência de estudos sobre o tema, sugere importante estudo futuro. Pesquisas que abordem o teletrabalho como possibilidade de fuga de ambiente ruim de trabalho merecem maior atenção, assim como estudos sobre recursos e sugestão para cuidado em saúde mental no teletrabalho por serem incipientes, portanto, necessários para aprofundamento do tema, considerando-se o processo de consolidação do teletrabalho no cenário do setor público brasileiro e a complexidade que a temática demanda.

REFERÊNCIAS

- ALBRO, M.; MCELFRSHB, J. M. Job engagement and employee-organization relationship among academic librarians in a modified work environment. **The Journal of Academic Librarianship**, v. 47, n. 5, p. 1-8, June 2021. DOI: 10.1016/j.acalib.2021.102413
- ANDREWS, F. M; WITHEY, S. B. **Social indicators of well-being**: America's perception of life quality. New York: Plenum, 1976. DOI:10.1007/978-1-4684-2253-5
- ANTUNES, E. D.; FISCHER, F. M. A justiça não pode parar?! Os impactos da COVID-19 na trajetória da política de teletrabalho do Judiciário Federal. **Revista Brasileira de Saúde Ocupacional**, v. 45, n. 38, p. 1-12, 2020. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/rbso/a/RhJmLZY58ZMMxT5 DHKhKb6P/?lang=pt&format=pdf>. Acesso em: 23 fev. 2021.
- ANTUNES, R. A. **O Caracol e sua Concha**: ensaios sobre a nova morfologia do trabalho. São Paulo: Boitempo, 2005.
- ANTUNES, R. A. **Adeus ao trabalho?**: ensaio sobre as metamorfoses e a centralidade do mundo do trabalho. São Paulo: Cortez, 2015.
- ANTUNES, R. A. **Coronavírus**: o trabalho sob fogo cruzado. São Paulo: Boitempo, 2020.
- ARAÚJO, T. M.; LUA, I. O trabalho mudou-se para casa: trabalho remoto no contexto da pandemia de COVID-19. **Revista Brasileira de Saúde Ocupacional [online]**, v. 46 e27, 2021. ISSN 2317-6369. DOI: <https://doi.org/10.1590/2317-6369000030720>
- BACCILI, S.; CRUZ, N. J. T. Virtualização do trabalho durante a Pandemia do COVID-19: Avaliação da experiência dos servidores de uma Instituição Federal de Ensino Superior. **Navus: Revista de Gestão e Tecnologia**, v. 11, 2021. DOI: <http://dx.doi.org/10.22279/navus.2021.v11.p01-15.1475>
- BARDIN, L. **Análise de conteúdo**. São Paulo: Edições 70, 2011.
- BARUCH, Y.; NICHOLSON, N. Home, Sweet Work: Requirements for Effective Home Working. **Journal of General Management**, v. 23, n. 2, p. 15–30, 1997. DOI: <https://doi.org/10.1177/030630709702300202>
- BARUS-MICHEL, J. O sujeito e o destino. **Psicologia em Revista**, v. 14, n. 1, p. 17-36, 2008. Disponível em: <http://pepsic.bvsalud.org/pdf/per/v14n1/v14n1a02.pdf> Acesso em: 23 set. 2021.
- BAUMAN, Z. **Globalização**: As Consequências Humanas. Tradução de Marcus Penchel. Rio de Janeiro: Jorge Zahar, 1999.
- BELZUNEGUI-ERASO, A.; ERRO-GARCÉS, A. Teleworking in the Context of the Covid-19 Crisis. **Sustainability**, Switzerland, v. 12, n. 9, p. 1–18, May 2020. DOI: <https://doi.org/10.3390/su12093662>

BENAVIDES, F. G. *et al.* O futuro do trabalho após a COVID-19: o papel incerto do teletrabalho no domicílio. **Revista Brasileira de Saúde Ocupacional**, v. 46, 2021. DOI: <https://doi.org/10.1590/2317-6369000037820>

BENDASSOLLI, F.; SOBOLL, L. A. P. (org.). **Clínicas do Trabalho**: novas perspectivas para compreensão do trabalho na atualidade. São Paulo: Atlas, 2011.

BENETON, E. R.; SCHMITT, M.; ANDRETTA, I. Sintomas de depressão, ansiedade e estresse e uso de drogas em universitários da área da saúde. **Rev. SPAGESP**, Ribeirão Preto, v. 22, n. 1, p. 145-159, jun. 2021. Disponível em http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1677-29702021000100011&lng=pt&nrm=iso. Acesso em: 4 set. 2022.

BJURSELL, C.; BERGMO-PRVULOVIC, I.; HEDEGAARD, J. Telework and Lifelong Learning. **Frontiers in Sociology**, Sweden, v. 6, p. 1-8, Mar. 2021. DOI: <https://doi.org/10.3389/fsoc.2021.642277>

BOSELIE, P.; VAN HARTEN, J.; VELD, M. A human resource management review on public management and public administration research: stop right there before we go any further. **Taylor & Francis Journals**, v. 23, n. 4, p. 483-500, Apr. 2021. DOI: <https://doi.org/10.1080/14719037.2019.1695880>

BRASIL. [Constituição (1988)]. **Constituição da República Federativa do Brasil**. Brasília, DF: Senado Federal, 1988.

BRASIL. Decreto nº 1.590, de 10 de agosto de 1995. Dispõe sobre a jornada de trabalho dos servidores da Administração Pública Federal direta, das autarquias e das fundações públicas federais, e dá outras providências. **Diário Oficial da União**: seção 1. Brasília, DF, p. 12114, 11 ago. 1995.

BRASIL. Decreto nº 11.072, de 17 de maio de 2022. Dispõe sobre o Programa de Gestão e Desempenho - PGD da administração pública federal direta, autárquica e fundacional. **Diário Oficial da União**: seção 1. Brasília, DF, p. 5, 18 maio 2022. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2022/decreto/d11072.htm. Acesso em: 13 set. 2022.

BRASIL. Lei nº 11.091, de 12 de janeiro de 2005. Dispõe sobre a estruturação do Plano de Carreira dos Cargos Técnico-Administrativos em Educação, no âmbito das Instituições Federais de Ensino vinculadas ao Ministério da Educação, e dá outras providências. **Diário Oficial da União**: seção 1, Brasília, DF, p. 1, 13 jan. 2005. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2004-2006/2005/lei/111091.htm. Acesso em: 6 nov. 2021.

BRASIL. Lei nº 12.772, de 28 de dezembro de 2012. Dispõe sobre a estruturação do Plano de Carreiras e Cargos de Magistério Federal; sobre a Carreira do Magistério Superior, de que trata a Lei nº 7.596, de 10 de abril de 1987; sobre o Plano de Carreira e Cargos de Magistério do Ensino Básico... Disponível em: **Diário Oficial da União**: seção 1, Brasília, DF, p. 1, 31 dez. 2012. Acesso em: 6 nov. 2021.

BRASIL. Lei nº 8.080, de 19 setembro de 1990. Lei Orgânica da Saúde. Dispõe sobre as condições de promoção e recuperação da saúde, a organização e o financiamento dos serviços correspondentes, e dá outras providências. **Diário Oficial da União**: seção 1, Brasília, DF, p.

18055, 20 set. 1990. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/18080.htm
Acesso em: 6 nov. 2021.

BRASIL. Ministério da Economia. Instrução Normativa nº 65, de 30 de julho de 2020. Estabelece orientações, critérios e procedimentos gerais a serem observados pelos órgãos e entidades integrantes do Sistema de Pessoal Civil da Administração Federal - SIPEC relativos à implementação de Programa de Gestão. **Diário Oficial da União**: seção 1. Brasília, DF, p. 1, 31 jul. 2020.

BRASIL. Ministério do Planejamento, Desenvolvimento e Gestão. Instrução normativa nº 1, de 31 de agosto de 2018. Estabelecer orientação, critérios e procedimentos gerais a serem observados pelos órgãos e entidades integrantes do Sistema de Pessoal Civil da Administração Federal - Sipec relativos à implementação de Programa de Gestão, de que trata o § 6º do art. 6º do Decreto nº 1.590, de 10 de agosto de 1995. **Diário Oficial da União**: seção 1. Brasília, DF, p. 92, 3 set. 2018.

BRASIL. Ministério da Educação. Portaria nº 267, de 30 de abril de 2021. Autoriza a implementação do programa de gestão pelas unidades do Ministério da Educação - MEC e de suas entidades vinculadas. **Diário Oficial da União**: seção 1. Brasília, DF, p. 251, 3 maio 2021. Disponível em: <https://www.in.gov.br/en/web/dou/-/portaria-n-267-de-30-de-abril-de-2021-317433867> Acesso em: 12 fev. 2022.

BRAZ, M. V.; CASADORE, M. M.; HASHIMOTO, F. Intervenção em psicossociologia: a construção da escuta e a implicação nas organizações. **Psicologia em Estudo** [online], v. 25, p. e48468, 2020. ISSN 1807-0329. DOI: <https://doi.org/10.4025/psicolestud.v25i0.48468>

BROOKS, S. K. *et al.* The psychological impact of quarantine and how to reduce it: rapid review of the evidence. **The Lancet**, v. 395, n. 10227, 912-920, 2020. DOI: [https://doi.org/10.1016/S0140-6736\(20\)30460-8](https://doi.org/10.1016/S0140-6736(20)30460-8)

BRUNELLE, E.; FORTIN, J. Distance makes the heart grow fonder: an examination of teleworkers' and office workers' job satisfaction through the lens of self-determination theory. **SAGE open**, v. 11, n. 1, p. 1-11, Jan. 2021. DOI: <https://doi.org/10.1177/2158244020985516>

CALDAS, G. R. F. *et al.* New Coronavirus: Impact on the mental health of health professionals. **Research, Society and Development**, v. 10, n. 5, p. e33910515011, 2021. DOI: 10.33448/rsd-v10i5.15011. Disponível em: <https://rsdjournal.org/index.php/rsd/article/view/15011>. Acesso em: 14 out. 2021.

CAMPOS, M. F.; VIEGAS, M. F. Saúde mental no trabalho docente: um estudo sobre autonomia, intensificação e sobrecarga. **Cadernos de Pesquisa**, v. 28, n. 2, p. 417-437, 2021.

CAPUANO, E. A. Gestão por competências no setor público: experiências de países avançados e lições para o Brasil. **Revista do Serviço Público**, v. 66, n. 3, p. 371-394, 2015. DOI: [10.21874/rsp.v66i3.574](https://doi.org/10.21874/rsp.v66i3.574). Disponível em: <https://revista.enap.gov.br/index.php/RSP/article/view/574>. Acesso em: 16 nov. 2021.

CASADORE, M. M. Fatores psicossociais e a complexidade do trabalho: perspectivas da psicossociologia. In: SCHMIDT, M. L. G.; CASTRO, M. F.; CASADORE, M. M. (org.). **Fatores Psicossociais e o Processo Saúde/Doença no Trabalho**: Aspectos teóricos, metodológicos, interventivos e preventivos. São Paulo: Ed. FiloCzar, 2018.

- CASADORE, M. M. Sobre os aspectos clínicos e a complexidade do trabalho: as clínicas do trabalho compreendidas pela perspectiva da Psicossociologia. **Cad. psicol. soc. trab.**, São Paulo, v. 19, n. 2, p. 177-185, 2016. Disponível em http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1516-37172016000200004&lng=pt&nrm=iso. Acesso em: 25 out. 2021.
- CARVALHO, J. C. B.; COSTA, L. F. História de vida: aspectos teóricos da Psicossociologia clínica. **Rev. bras. psicodrama**, São Paulo, v. 23, n. 2, p. 24-31, dez. 2015. DOI: <http://dx.doi.org/10.15329/2318-0498.20150004>. Disponível em: http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0104-53932015000200004&lng=pt&nrm=iso. Acesso em: 26 nov. 2021.
- CERQUEIRA, H. E. A. G. Adam Smith e o surgimento do discurso econômico. **Brazilian Journal of Political Economy**, v. 24, n. 3, p. 433-453, 2004. ISSN 1809-4538. DOI: <https://doi.org/10.1590/0101-35172004-1613>. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/0101-35172004-1613>. Acesso em: 12 out. 2021.
- CHARALAMPOUS, M. *et al.* Systematically reviewing remote e-workers' well-being at work: a multidimensional approach. **European Journal of Work and Organizational Psychology**, v. 28, n. 1, p. 1-23, 2018. DOI: 10.1080/1359432X.2018.1541886.
- CHI, O. H.; SALDAMLI, A.; GURSOY, D. Impact of the COVID-19 pandemic on management-level hotel employees' work behaviors: Moderating effects of working-from-home. **International journal of hospitality management**, v. 98, p. 1-10, July 2021.
- CLOT, Y. Clínica do trabalho e Clínica da atividade. *In*: BENDASSOLLI, P. F; SOBOLL, L. A. (org.). **Clínicas do trabalho**: Novas perspectivas para a compreensão do trabalho na atualidade. São Paulo. Atlas, 2011.
- CONEGLIAN, T. N. M. **Teletrabalho Home office**: Identidade, Subjetividade e Saúde Mental dos Trabalhadores. Curitiba: Editora CRV, 2020.
- COSENZA, R. M. **Neurociência e Mindfulness**: Meditação, Equilíbrio Emocional e Redução do Estresse. Porto Alegre: Artmed, 2021.
- COSTA, J. P. *et al.* A reforma psiquiátrica e seus desdobramentos: representações sociais dos profissionais e usuários da atenção psicossocial. **Psicologia e Saber Social**, v. 5, n. 1, p. 35-45, jul. 2016. ISSN 2238-779X. DOI: <https://doi.org/10.12957/psi.saber.soc.2016.15855>. Disponível em: <https://www.e-publicacoes.uerj.br/index.php/psi-sabersocial/article/view/15855>. Acesso em: 24 out. 2021.
- CRESWELL, J. W. **Projeto de Pesquisa**: Métodos qualitativos, quantitativos e misto. São Paulo: Artmed, 2017.
- CZERESNIA, D. The concept of health and the difference between prevention and promotion. **Cadernos de Saúde Pública** [online], v. 15, n. 4, p. 701-709, 1999. DOI: <https://doi.org/10.1590/S0102-311X1999000400004>
- DAVIDESCU, A. *et al.* The impact of teleworking on the romanians employees' job satisfaction. An empirical evidence based on multiple correspondence analysis (mca) and logistic regression. **Amfiteatru Economic.**, Romania, v. 23, n. 58, p. 637-653, 2021. DOI: [10.24818/EA/2021/58/637](https://doi.org/10.24818/EA/2021/58/637)

DEJOURS, C. **A loucura do trabalho**: estudo de psicopatologia do trabalho. 5. ed. São Paulo: Cortez, 1992.

DEJOURS, C. Addendum: Da psicopatologia à psicodinâmica do trabalho. *In*: LANCMAN, S.; SZNELWAR, L. (org.). **Christophe Dejours**: Da psicopatologia à psicodinâmica do trabalho. 2. ed. Rio de Janeiro: Fiocruz; Brasília: Paralelo 15, 2008. p. 57-123.

DORÉ, I.; CARON, J. Santé mentale: concepts, mesures et déterminants. **Santé mentale au Québec**, v. 42, n. 1, p. 125–145, 2017. DOI: <https://doi.org/10.7202/1040247ar>

EIGUER, A. **Um divã para a família**: do modelo grupal à terapia familiar psicanalítica. Porto Alegre: Artes Médicas, 1989.

ENRIQUEZ, E. O Papel do sujeito humano na dinâmica social. *In*: LÉVY, A.; NICOLAI, A.; ENRIQUEZ, E.; DUBOST, J. (org.). **Psicossociologia**: Análise social e intervenção. Tradução de Marília Novais da Mata Machado *et al.*). Belo Horizonte: Autêntica, 2001a.

ENRIQUEZ, E. Da formação e da intervenção psicossociológicas. *In*: MACHADO, M.; CASTRO, E.; ARAÚJO, J. N.; ROEDEL, S. (org.). **Psicossociologia**: análise social e intervenção. Belo Horizonte, MG: Autêntica, 2001b. p. 211-236.

FACAS, E. P. Riscos psicossociais no trabalho: Contribuições da psicodinâmica do trabalho. *In*: SCHMIDT, M. L. G.; CASTRO, M. F.; CASADORE, M. M. (org.). **Fatores psicossociais e o processo saúde/doença no trabalho**: Aspectos teóricos, metodológicos, interventivos e preventivos. São Paulo: FiloCzar, 2018.

FALCÃO, P. P. H. L.; SANTOS, M. F. S. O Homeoffice na pandemia do Covid 19 e os impactos na saúde mental. **Rev. Bras. Psicoter.** (online), v. 23, n. 2, p. 63-78, 2021.

FERRANS, C. E. Development of a conceptual model of quality of life. **Sch Inq Nurs Pract.**, v. 10, n. 3, p. 293-304, 1996.

FERREIRA, M. C. QVT é quando acordo... Penso em vir trabalhar e o sorriso ainda continua no rosto! Sentidos da qualidade de vida no trabalho na ótica dos servidores públicos. *In*: FERREIRA, M.C.; ANTLOGA, C.; PASCHOAL, T.; FERREIRA, R.R. (org.). **Qualidade de Vida no Trabalho**: Perspectiva de Análise e Intervenção. Brasília: Paralelo 15, 2013. p. 19-38.

FILARDI, F.; CASTRO, R. M. P. de; ZANINI, M. T. F. Vantagens e desvantagens do teletrabalho na administração pública: análise das experiências do Serpro e da Receita Federal. **Cadernos EBAPE.BR**, v. 18, n. 1, p. 28-46, jan. 2020.

FLICK, U. **Introdução à pesquisa qualitativa**. Porto Alegre: Artmed, 2009.

FONSECA, R. L. de A.; PÉREZ-NEBRA, A. R. A epidemiologia do teletrabalhador: impactos do teletrabalho na saúde mental. **Cadernos de Psicologia Social do Trabalho**, v. 15, n. 2, p. 303-318, 2012. DOI: 10.11606/issn.1981-0490.v15i2p303-318. Disponível em: <https://www.revistas.usp.br/cpst/article/view/61625>. Acesso em: 18 nov. 2021.

FREITAS, M. E. **Cultura Organizacional**: Identidade, sedução e carisma. São Paulo. Editora FGV. 2011.

FREUD, S. Psicanálise e teoria da libido. *In*: FREUD, S. **Psicologia das massas e análise do eu e outros textos (1920-1923)**. Tradução de P. C. de Souza. São Paulo: Companhia das Letras, 2011. p. 273-308, v. 15 (Trabalho original publicado em 1923).

FRIEDMAN, T. **O mundo é plano: uma breve história do século XXI**. Tradução Cristiana Serra, S. Duarte e Bruno Casotti. Rio de Janeiro: Objetiva, 2005. (Coleção Serra)

FUKUSHIMA, N. *et al.* Associations of working from home with occupational physical activity and sedentary behavior under the COVID-19 pandemic. **Journal of occupational health**, v. 63, n. 1, p. 1-8, Feb. 2021. DOI: 10.1002/1348-9585.12212

GAINO, L. V. *et al.* O conceito de saúde mental para profissionais de saúde: um estudo transversal e qualitativo. **SMAD Revista Eletrônica Saúde Mental Álcool e Drogas** (Edição em Português), v. 14, n. 2, p. 108-116, 2018. DOI: 10.11606/issn.1806-6976.smad.2018.149449. Disponível em: <https://www.revistas.usp.br/smad/article/view/149449>. Acesso em: 23 out. 2021.

GAULEJAC, V. Identidade. *In*: ENRIQUEZ, E.; LEVY, A.; BARUS-MICHEL, J. C. (ed.). **Dicionário de Psicossociologia**. Lisboa: Climepsi Editores, 2005.

GAULEJAC, V. **Gestão como Doença Social: Ideologia, poder gerencialista e fragmentação social**. Aparecida: Ideias & Letras, 2007.

GAULEJAC, V. **A Neurose de Classe: Trajetória social e conflitos de identidade**. São Paulo: Via Lettera, 2014.

GERNET, I. Psicodinâmica do reconhecimento. *In*: MENDES, A. M.; MERLO, A. R. C.; MORRONE, C. F.; FACAS, E. P. (org.). **Psicodinâmica e Clínica do Trabalho: Temas, interfaces e casos brasileiros**. Curitiba: Juruá, 2010.

GIUST-DESPRAIRIES, F. Reflexão sobre como o confinamento mobiliza nosso ambiente de trabalho individual e coletivo. **Caderno de Administração**, v. 28, p. 54-60, 5 jun. 2020.

GODOY, A. S. Pesquisa qualitativa: tipos fundamentais. **Revista de Administração de Empresas**, v. 35, n. 4, p. 65-71, 1995. DOI: <https://doi.org/10.1590/S0034-75901995000300004>

GÓES, G.S.; MARTINS, F. S.; NASCIMENTO, J. A. S. Trabalho remoto no Brasil em 2020 sob a pandemia do Covid-19: quem, quantos e onde estão? **Carta de Conjuntura, IPEA**, n. 53, nota 6, 2021.

GORESTEIN, C.; WANG, Y. P.; HUNGERBÜHLER, I. (org.). **Instrumentos de avaliação em saúde mental**. Porto Alegre: Artmed, 2015.

HALLMAN, D. M. *et al.* Working from home during the COVID-19 outbreak in Sweden: effects on 24-h time-use in office workers. **BMC Public Health**, Sweden, v. 21, n. 1, p. 1-10, mar. 2021. DOI: <https://doi.org/10.1186/s12889-021-10582-6>

HAQUE, A. Mental health concepts in Southeast Asia: Diagnostic considerations and treatment implications. **Psychology, Health & Medicine**, v. 15, n. 2, p. 127–134, 2010. Disponível em: <https://search-ebscobhost->

com.ez54.periodicos.capes.gov.br/login.aspx?direct=true&db=s3h&AN=48796570&lang=pt-br&site=ehost-live. Acesso em: 26 out. 2021.

HARVEY, D. O trabalho, o capital e o conflito de classes em torno do ambiente construído nas sociedades capitalistas avançadas. **Revista Espaço e Debates**, São Paulo, n. 6, p. 6-35, jun./set. 1982.

HAZAN, B. F.; MORATO, A. Teletrabalho no direito brasileiro: fundamentos, perspectivas e alterações promovidas pela reforma trabalhista. **Lex Humana**, v. 10, n. 1, p. 1–24, 2019. ISSN 2175-0947. Disponível em: <http://seer.ucp.br/seer/index.php/LexHumana/article/view/1584>. Acesso em: 18 nov. 2021.

HELOANI, R.; MACÊDO, K. B. Identidade. In: MENDES, A. M.; MERLO, A. R. C.; VIEIRA, F. O. (org.). **Dicionário Crítico de Gestão e Psicodinâmica do Trabalho**. Curitiba: Juruá, 2013.

HIRSCHLE, A. L. T.; GONDIM, S. M. G. Estresse e bem-estar no trabalho: uma revisão de literatura. **Ciência & Saúde Coletiva**, v. 25, n. 7, p. 2721-2736, 2020. ISSN 1678-4561. DOI: <https://doi.org/10.1590/1413-81232020257.27902017>

HONNETH, A. **Luta pelo reconhecimento: a gramática moral dos conflitos sociais**. Traduzido por Luiz Repa. São Paulo: Editora 34, 2003.

HUNTER, J. *et al.* A positive concept of health - interviews with patients and practitioners in an integrative medicine clinic. **Complement Ther Clin Pract.**, v. 19, n. 4, p. 197-203, 2013. DOI: 10.1016/j.ctcp.2013.07.001

JAHODA, M. **Current concepts of positive mental health**. New York: Joint Commission on Mental Illness and Health, 1958.

KEYES, C. L. M. Social well-being. **Social Psychology Quarterly**, v. 61, n. 2, p. 121–140, 1998. DOI: <https://doi.org/10.2307/2787065>

KEYES, C. L. M. The mental health continuum: from languishing to flourishing in life. **Journal of Health and Social Behavior**, Thousand Oaks, v. 43, n. 2, p. 207-222, 2002. Disponível em: <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/12096700/>. Acesso em: 23 set. 2021.

LEMONS, A. H.; BARBOSA, A.; MONZATO, P. Mulheres em home office durante a pandemia da Covid-19 e as configurações do conflito trabalho-família. **RAE-Revista de Administração de Empresas**, v. 60, n. 6, p. 388–399, 2020. DOI: 10.1590/S0034-759020200603. Disponível em: <https://bibliotecadigital.fgv.br/ojs/index.php/rae/article/view/82912>. Acesso em: 18 nov. 2021

LHUILIER, D. Introdução à psicossociologia do trabalho. **Cadernos de Psicologia, Social do Trabalho**, v. 17, n. 1, p. 5-19, 2014. DOI: <http://dx.doi.org/10.11606/issn.1981-0490.v17ispe1p5-19>.

LHUILIER, D. O agir em psicossociologia do trabalho. **Psicologia em revista**, v. 23, n. 1, p. 295-311, 2017.

MARCONI, M. A.; LAKATOS, E. M. **Técnicas de Pesquisa**. 8. ed. São Paulo: Atlas, 2017.

- MARTINS, S. R. Subjetividade (Intersubjetividade). In: MENDES, A. M.; MERLO, A. R. C.; VIEIRA, F. O (org.). **Dicionário Crítico de Gestão e Psicodinâmica do Trabalho**. Curitiba: Juruá, 2013.
- MARX, K. **O Capital**: crítica da economia política. Tradução por Regis Barbosa e Flávio R. Kothe. São Paulo: Abril Cultural, 1985. Livro 1, v.1, t.1. (Os economistas).
- MAUSS, M. **Ensaio sobre a dádiva**. Lisboa: Edições 70, 1988.
- MENDES, A. M. **Psicodinâmica do trabalho**: teoria, método e pesquisa. São Paulo: Casa do Psicólogo, 2007.
- MENDES, A. M.; VIEIRA, A.; MORRONE, C. Prazer, sofrimento e saúde mental no trabalho de teleatendimento. **Revista Eletrônica de Ciência Administrativa** - v. 8, n. 2, p. 151-158, jan. 2009. ISSN 1677-7387. DOI: <https://doi.org/10.5329/RECADM.20090802003>.
- MENEZES, A. L. A. *et al.* Paralelos entre a produção científica sobre saúde mental no Brasil e no campo da Saúde Mental Global: uma revisão integrativa. **Cadernos de Saúde Pública**, v. 34, n. 11, e00158017, 2018. ISSN 1678-4464. DOI: <https://doi.org/10.1590/0102-311X00158017>
- MORIN, E. M. Os sentidos do trabalho. **Revista de Administração de Empresas**, v. 41, n. 3, p. 8-19, 2001. DOI: <http://dx.doi.org/10.1590/S0034-75902001000300002>
- NAGATA, T. *et al.* Anticipated health effects and proposed countermeasures following the immediate introduction of telework in response to the spread of COVID-19: The findings of a rapid health impact assessment in Japan. **Journal of occupational health**, v. 63, n. 1, p. 1-15, jan. 2021. DOI: 10.1002/1348-9585.12198
- NASCIMENTO, T. L. **Estratégias de decisão acerca da implantação do teletrabalho na Universidade de Brasília**: uma análise a partir da Teoria dos Jogos. 2020. 181 f. Dissertação (Mestrado Profissional em Gestão Pública) - Universidade de Brasília, Brasília, 2020. Disponível em: <https://repositorio.unb.br/handle/10482/39233>. Acesso em: 23 ago. 2021.
- NEVES, D. R. *et al.* Sentido e significado do trabalho: uma análise dos artigos publicados em periódicos associados à Scientific Periodicals Electronic Library. **Cad. EBAPE.BR**, Rio de Janeiro, v. 16, n. 2, abr./jun. 2018. DOI: <https://doi.org/10.1590/1679-395159388>
- NGUYEN, M. H.; ARMOOGUM, J. Perception and Preference for Home-Based Telework in the COVID-19 Era: A Gender-Based Analysis in Hanoi, Vietnam. **Sustainability**. Switzerland, v. 13, n. 6, p. 1-16, mar. 2021. DOI: <https://doi.org/10.3390/su13063179>
- NILLES, J. Telecommunications and Organizational Decentralization. **IEEE Trans. Commun.**, v. 23, n. 10, p. 1142–1147, 1975. DOI: [10.1109/TCOM.1975.1092687](https://doi.org/10.1109/TCOM.1975.1092687)
- NUNES, C. G. F.; SILVA, P.H.I. A Sociologia Clínica no Brasil. **Revista Brasileira de Sociologia**, Brasília, v. 6, n. 12, jan./abr. 2018. <https://doi.org/10.20336/rbs.239>
- NÚÑEZ-SÁNCHEZ, J. M. *et al.* Corporate Well-Being Programme in COVID-19 Times. The Mahou San Miguel Case Study. **Sustainability**. Switzerland, v. 13, p. 1–19, maio 2021. DOI: <https://doi.org/10.3390/su13116189>

- OLIVEIRA, A. A. S.; BASTOS, J. A. Saúde mental e trabalho: descrição da produção acadêmica no contexto da pós-graduação brasileira. **Cad. psicol. soc. trab.**, São Paulo, v. 17, n. 2, p. 239-254, dez. 2014. Disponível em: http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1516-37172014000300007&lng=pt&nrm=iso. Acesso em: 27 out. 2021.
- OLIVEIRA, E. N.; AGUIAR, R. C. de; ALMEIDA, M. T. O. de; ELOIA, S. Cordeiro; LIRA, T. Q. Benefícios da Atividade Física para Saúde Mental. **Saúde Coletiva**, v. 8, n. 50, p. 126-130, 2011. Disponível em: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=84217984006>
- OLIVEIRA, H. *et al.* Percepções sobre saúde mental de professores e professoras de uma escola pública da fronteira oeste do Rio Grande do Sul. **Research Society and Development**, v. 9, n. 4, 171943060, 2020. DOI: [10.33448/rsd-v9i4.3060](https://doi.org/10.33448/rsd-v9i4.3060)
- OLIVEIRA, M. A. M.; PANTOJA, M. J. Desafios e Perspectivas do Teletrabalho nas Organizações: Cenário da Produção Nacional e Agenda de Pesquisa **Revista Ciências Administrativas**, v. 26, n. 3, p. 1–12, 2020.
- PAGANI, R.; KOVALESKI, J.; RESENDE, L. Methodi Ordinatio: a proposed methodology to select and rank relevant scientific papers encompassing the impact factor, number of citation, and year of publication. **Scientometrics**, v. 104, n. 3, p. 1–27, 2015. DOI: 10.1007/s11192-015-1744-x
- PAGÉS, M. *et al.* **O Poder das Organizações**. São Paulo: Atlas, 1993.
- PANTOJA, M. J.; ANDRADE, L. L. S.; OLIVEIRA, M. A. M. Teletrabalho no setor público: uma revisão sistemática da literatura. *In*: ENCONTRO BRASILEIRO DE ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA, 7., 2020. **Anais [...]**. Brasília: Sociedade Brasileira de Administração Pública, 2020a. Disponível em: <https://ebap.online/ebap/index.php/VII/viiebap/paper/viewFile/1072/379> Acesso em: 23 fev. 2021.
- PANTOJA, M. J.; ANDRADE, L. L. S.; OLIVEIRA, M. A. M. Qualidade de vida no teletrabalho compulsório: percepções de trabalhadores de uma organização pública brasileira. **Revista da UI IPSantarém**, v. 8, n. 4, p. 80-94, 2020b. ISSN: 2182-9608. Disponível em: <https://revistas.rcaap.pt/uiips/article/view/21975/16081> Acesso em: 23 ago. 2021.
- PARMEGIANE, D. **Dano Existencial**: Análise da jornada excessiva de trabalho e o teletrabalho sob a ótica da dignidade da pessoa humana. Curitiba: Editora CRV, 2020.
- PAULA, J. A. Rousseau, Marx e a economia política. **Revista da Sociedade Brasileira de Economia Política**, n. 36, p. 5-30, out. 2013. Disponível em: <http://www.revistasep.org.br/index.php/SEP/article/view/18> Acesso em: 23 fev. 2021.
- PETCU *et al.* Multidimensional Assessment of Job Satisfaction in Telework Conditions. Case Study: Romania in the COVID-19 Pandemic. **Sustainability**. Switzerland, v. 13, p. 1–16, august 2021.
- PIMENTA, A. M. M; ARAÚJO, J. N. G. O que pode o trabalhador num modelo de gestão neoliberal? **Psicologia em Revista**, Belo Horizonte, v. 24, n. 3, p. 930-946, dez. 2018. DOI: [10.5752/P.1678-9563.2018v24n3p930-946](https://doi.org/10.5752/P.1678-9563.2018v24n3p930-946)

PINHEIRO, R.; MATTOS, R. A. (org.). **Cuidado**: as fronteiras da integralidade. São Paulo: Hucitec; Rio de Janeiro: Abrasco, 2004.

PINTO, B.; CARRETEIRO, T.; RODRIGUEZ, L. Trabalhando no "entre": A História de Vida Laboral Como Método de Pesquisa em Psicossociologia. **Farol - Revista de Estudos Organizacionais e Sociedade**, v. 2, n. 5, p. 941-985, 2016. DOI: <https://doi.org/10.25113/farol.v2i5.3129>

QUEIROZ, F. A.; SOUZA, L. N. A evolução do conceito de trabalho e sua relação com o desenvolvimento econômico. **Cadernos de Ciências Sociais Aplicadas**, v. 17, n. 29, p. 146-160, maio 2020. DOI: [10.22481/ccsa.v17i29.6647](https://doi.org/10.22481/ccsa.v17i29.6647)

RIBEIRO, B. M. S. S. Saúde Mental e Teletrabalhadores: Revisão Integrativa. **Revista Saúde e Meio Ambiente**, RESMA-UFMS, Três Lagoas, v. 12, n. 1, jan./jul. 2021. ISSN: 2447-8822. Disponível em: <https://periodicos.ufms.br/index.php/sameamb/issue/archive> Acesso em: 23 ago. 2021.

ROCHA, C.; AMADOR, F. O teletrabalho: conceituação e questões para análise. **Cadernos EBAPE.BR.**, v. 16, n. 1, p. 152-162, 2018. DOI: [10.1590/1679-395154516](https://doi.org/10.1590/1679-395154516)

ROCHA, P.; DAVID, H. M. S. L. Determination or determinants? A debate based on the Theory on the Social Production of Health. **Rev Esc Enferm USP**, v. 49, n. 1, p. 129-35, 2015. Disponível em: <https://periodicos.ufms.br/index.php/sameamb/issue/archive> Acesso em: 28 ago. 2018.

ROSSO, S. D. **Mais trabalho!** A intensificação do labor na sociedade contemporânea. São Paulo: Boi Tempo, 2008.

RYFF, C. D. Happiness is everything, or is it? Explorations on the meaning of psychological well-being. **Journal of Personality and Social Psychology**, v. 57, n. 6, p. 1069–1081, 1989. DOI: <https://doi.org/10.1037/0022-3514.57.6.1069>

RYMANIAK, J. *et al.* From Stationary to Remote: Employee Risks at Pandemic Migration of Workplaces. **Sustainability**, Switzerland, v. 13, p. 1–25, June 2021. Disponível em: <https://www.mdpi.com/2071-1050/13/13/7180/pdf> Acesso em: 17 maio 2021.

SÂRBU, M. *et al.* Teachers' and Professors' Perception of Telework in Romania. **Amfiteatru Economic.**, Romania, v. 23, n. 58, p. 736-751, Aug. 2021. Disponível em: <https://ideas.repec.org/a/aes/amfeco/v23y2021i58p736.html> Acesso em: 27 set. 2021.

SCHALL, M. C.; CHEN, P. Evidence-Based Strategies for Improving Occupational Safety and Health Among Teleworkers During and After the Coronavirus Pandemic. **Human Factors**, p. 1-8, Jan. 2021.

SCHMITT, J. B.; BREUERBB, J.; WULFC, T. From cognitive overload to digital detox: Psychological implications of telework during the COVID-19 pandemic. **Computers in human behavior**, v. 124, p. 1-8, June 2021. DOI: [10.1016/j.chb.2021.106899](https://doi.org/10.1016/j.chb.2021.106899)

SEGRE, M.; FERRAZ, F. C. O conceito de saúde. **Revista de Saúde Pública**, v. 31, n. 5, p. 538-542, 1997. ISSN 1518-8787. DOI: <https://doi.org/10.1590/S0034-89101997000600016>

SENNET, R. **A Corrosão do caráter: As consequências pessoais do trabalho no novo capitalismo**. Rio de Janeiro: Record, 2015.

SILVA, G. E. Teletrabalho: nova configuração de trabalho flexível e possíveis efeitos à subjetividade e saúde mental dos teletrabalhadores. **Revista Espaço Acadêmico**, v. 18, n. 209, p. 44-55, 25 out. 2018. Disponível em: <https://periodicos.uem.br/ojs/index.php/EspacoAcademico/article/view/44709> Acesso em: 23 fev. 2021.

SOLDERA, L. M. Breve compêndio conceitual e metodológico da Psicodinâmica do Trabalho e da Psicossociologia. **Cad. psicol. soc. trab.**, São Paulo, v. 19, n. 2, p. 243-253, 2016. Disponível em: http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1516-37172016000200009&lng=pt&nrm=iso. Acesso em: 25 out. 2021.

SOUZA, C. H. L. *et al.* Impactos sobre a saúde mental dos trabalhadores postos em home-office com o advento da pandemia de covid-19: uma revisão integrativa de literatura. **Revista de Casos e Consultoria**, v. 13, n. 1, 2022. Disponível em: <https://periodicos.ufrn.br/casoseconsultoria/article/view/28813>. Acesso em: 4 set. 2022.

SOUZA, C. R. A.; CARRETEIRO, T. C. O. C. Trabalho e Reconhecimento entre Técnica, Política e Afetividade. **Estud. pesqui. psicol.**, Rio de Janeiro, v. 19, n. 1, p. 50-70, jan. 2019. Disponível em: http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1808-42812019000100004&lng=pt&nrm=iso. Acesso em: 25 out. 2021.

TAUSCH, A. *et al.* Strengthening mental health responses to COVID-19 in the Americas: A health policy analysis and recommendations. **Lancet Reg Health Am.**, v. 5, p. 100118, 2022. DOI: 10.1016/j.lana.2021.100118.

TURKEŞ, M. C.; STĂNCIOIU, A.; BĂLTESCU, C. A. Telework during the Covid-19 pandemic: An approach from the perspective of romanian enterprises. **Amfiteatru Economic.**, Romania, v. 23, n. 58, p. 700-717, Aug. 2021.

VAN HORN, J. E. *et al.* The structure of occupational well-being: A study among Dutch teachers. **Journal of Occupational and Organizational Psychology**, v. 77, p. 365–375, 2004. Disponível em: <https://www.wilmarschaufeli.nl/publications/Schaufeli/212.pdf> Acesso em: 25 out. 2021.

WANG, C. *et al.* Immediate psychological responses and associated factors during the initial stage of the 2019 Coronavirus Disease (COVID-19) epidemic among the General Population in China. **Int J Environ Res Public Health**, v. 17, n. 5, pii: E1729, Mar. 2020. DOI: [10.3390/ijerph17051729](https://doi.org/10.3390/ijerph17051729)

WARR, P. B. **Work, unemployment, and mental health**. Oxford: Oxford Science Publication, 1987.

WHO. World Health Organization. **Clinical management of severe acute respiratory infection when novel coronavirus (nCoV) infection is suspected: interim guidance**. 28 January 2020. Disponível em: [https://www.who.int/publications-detail/clinical-management-of-severe-acute-respiratory-infection-when-novel-coronavirus-\(ncov\)-infection-is-suspected](https://www.who.int/publications-detail/clinical-management-of-severe-acute-respiratory-infection-when-novel-coronavirus-(ncov)-infection-is-suspected) Acesso em: 16 nov. 2021.

WHO. World Health Organization. **Officials Records of the World Health Organization**. New York: WHO, 1948.

WHO. World Health Organization. **Mental health**: a state of well-being. 2014. Disponível em: http://www.who.int/features/factfiles/mental_health/en/. Acesso em: 16 nov. 2021.

XIANG, Y. T. *et al.* Timely mental health care for the 2019 novel coronavirus outbreak is urgently needed. **Lancet Psychiatry**, v. 7, p. 228-229, 2020. DOI: [https://doi.org/10.1016/S2215-0366\(20\)30046-8](https://doi.org/10.1016/S2215-0366(20)30046-8)

ZWIELEWSKI, G. *et al.* Protocolos para tratamento psicológico em pandemias: as demandas em saúde mental produzidas pela Covid-19. **Debates em Psiquiatria**, Rio de Janeiro, v. 10, n. 2, p. 30–37, 2020. DOI: 10.25118/2236-918X-10-2-4. Disponível em: <https://revistardp.org.br/revista/article/view/36>. Acesso em: 18 nov. 2021.