

Teletrabalho: considerações e implicações das relações de trabalho na saúde do trabalhador

Teleworking: considerations and implications of employment relationships for workers' health

Teletravel: consideraciones e implicaciones de las relaciones laborales en la salud de los trabajadores

Recebido: 14/01/2021 | Revisado: 18/01/2021 | Aceito: 21/01/2021 | Publicado: 25/01/2021

Ionara Coelho Araujo

ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-1969-1385>
Centro Universitário do Sudeste Mineiro, Brasil
E-mail: naraces@yahoo.com.br

Isabela de Matos Alves Mendonça Luquini

ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-0569-8156>
Centro Universitário do Sudeste Mineiro, Brasil
E-mail: isabeladematosalves@yahoo.com.br

Maria Cristina Drumond e Castro

ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-7562-7367>
Universidade Federal Rural do Rio de Janeiro, Brasil
E-mail: cristina@ufrj.br

Paula Lopes Oliveira Maia

ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-7043-8639>
Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia do Sul de Minas, Brazil
E-mail: Paula.maia@ifsuldeminas.edu.br

Diogo Pires Esteves

ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-7130-0823>
Centro Universitário do Sudeste Mineiro, Brasil
E-mail: diogopesteves@gmail.com

Resumo

A pandemia do COVID-19 trouxe diversos impactos para o campo do trabalho, potencializando novos arranjos e afetando fortemente as relações com o trabalho e entre os trabalhadores. Aspectos relacionados as condições de trabalho, os vínculos estabelecidos, estrutura e funcionamento das organizações, e a função social do trabalho foram fortemente atingidos. Dessa forma, o objetivo desse artigo foi compreender como o teletrabalho afetou a saúde mental dos trabalhadores na perspectiva dos atuais estudos publicados acerca do tema. Os resultados apontam vantagens e desvantagens do teletrabalho tanto para as organizações, como para os trabalhadores. No entanto, acredita-se que a preocupação central das organizações deve estar direcionada para gerenciar os efeitos desses novos arranjos de trabalho na promoção de saúde, qualidade de vida e bem-estar do trabalhador.

Palavras-chave: Teletrabalho; Pandemia; Saúde mental.

Abstract

The COVID-19 pandemic caused significant impacts on the labor market, boosting new arrangements and heavily affecting relationships with the work itself and among employees. Aspects related to working conditions, established links, structure and functioning of organizations and the social function of employment were strongly affected. Therefore, the aim of this article is to understand the impacts of teleworking on workers' mental health. To achieve this purpose, a bibliographic search was carried out based on scientific references approaching this theme. The results indicate both advantages and disadvantages of teleworking for the organizations and employees. However, we believe that a primary focus of organizations should be directed towards the management of the effects of these new work arrangements to improve health and promote quality of life and well-being for workers.

Keywords: Teleworking; Pandemic; Mental health.

Resumen

La pandemia de COVID-19 trajo varios impactos en el campo del trabajo, potenciando nuevos arreglos y afectando fuertemente las relaciones con el trabajo y entre los trabajadores. Los aspectos relacionados con las condiciones de trabajo, los vínculos establecidos, la estructura y el funcionamiento de las organizaciones y la función social del trabajo se vieron fuertemente afectados. Por lo tanto, el objetivo de este artículo es comprender los impactos del teletrabajo en la salud mental de los trabajadores. Para llevar a cabo esta articulación, se realizó una investigación bibliográfica a través de referencias científicas que abordan el tema. Los resultados muestran que existen ventajas y

desvantajas del teletrabajo tanto para las organizaciones como para los trabajadores. Sin embargo, se cree que la preocupación central de las organizaciones debe dirigirse a gestionar los efectos de estos nuevos arreglos laborales en la promoción de la salud, la calidad de vida y el bienestar de los trabajadores.

Palabras clave: Teletrabajo; Pandemia; Salud mental.

1. Introdução

A pandemia do COVID-19 trouxe uma série de modificações na vida das pessoas sendo necessário adotar práticas de combate ao vírus como o isolamento e o distanciamento social, e ainda a quarentena como método mais eficaz para minimizar o contágio e a transmissão do vírus no mundo. Em relação ao mundo do trabalho destaca-se que, as relações entre o trabalhador e o trabalho também foram afetadas, as organizações tiveram que se adaptar e o teletrabalho foi adotado de forma compulsória, sem preparação e recursos necessários.

No Brasil, até janeiro de 2020, apesar de regulamentado, o teletrabalho ainda era uma modalidade em análise de viabilidade econômica para as empresas e defendida como perspectiva de maior qualidade de vida para o trabalhador. No entanto, uma nova realidade de trabalho se impôs as empresas, que até então não cogitavam esta possibilidade como prática intensiva, e passaram a assumir o trabalho remoto como sua principal modalidade.

O teletrabalho, seja por escolha de organização das atividades laborativas, ou por imposições externas como a pandemia, suscitou uma série de questões, tais como: como garantir condições favoráveis de trabalho remoto e a manutenção de saúde mental. O que antes permeava as discussões era a necessidade de se implantar o sistema de teletrabalho pensando nas grandes distâncias percorridas, a possibilidade de adequação a rotina pessoal e que logo, foi substituída pela necessidade de ajustes às transformações econômicas, sociais e tecnológicas, e condicionados ao cenário de pandemia, sem oportunidade de planejar a implantação do novo modo de trabalho.

Nesse sentido, o objetivo desse artigo esteve centrado em compreender como o teletrabalho afeta a saúde mental dos trabalhadores nos tempos recentes. Para responder esta questão, esse percurso analisou como o tema tem sido discutido, a origem e contextualização do teletrabalho, considerações acerca desses novos arranjos de trabalho, e por fim, buscou apontar os principais efeitos dessa modalidade na saúde mental dos trabalhadores. A metodologia utilizada para realização desse estudo foi de natureza qualitativa por meio de pesquisa bibliográfica. A temática é extremamente relevante devido à incidência de estudos sobre o tema no Brasil, e no resto mundo, além de ser uma modalidade de trabalho que se intensificou com a pandemia do COVID-19 e que requer uma reflexão no ambiente organizacional.

2. Metodologia

Trata-se de revisão de literatura, de natureza qualitativa. Para Pereira (2018) os métodos qualitativos se caracterizam pela importância da interpretação e opinião dos pesquisadores sobre os fenômenos, e conforme destacado por Ludke e Andre (em Pereira, 2018), dentre outras características, o método qualitativo se configura pela análise de dados e informações em processo indutivo, e, quando o significado que as pessoas atribuem às coisas e à vida são focos de atenção para o pesquisador. Yin (2016) também destaca que a pesquisa qualitativa contribui com revelações sobre conceitos existentes ou emergentes que podem contribuir para entender o comportamento social do homem.

Neste sentido, o método de pesquisa foi delineado com o objetivo de investigar os principais marcos teóricos e as evidências encontradas sobre o teletrabalho. A revisão de literatura abordou teorias e conceitos que usados para gerar um arcabouço dos argumentos, linhas teóricas e pensamentos de pesquisadores antecedentes. Para Breakwell (2010) a literatura existente é um repositório rico de pesquisas e métodos precedentes que pode ser utilizada como fonte inestimável. A revisão de literatura, portanto, permite identificar pensamentos e argumentos úteis para continuidade de futuras pesquisas.

Neste recorte foram priorizadas revisões de artigos atuais, publicados durante à pandemia COVID-19, especialmente considerando o ano de 2020, para que fosse possível identificar estratégias neste novo cenário de incertezas, além de autores já consagrados que tratam do tema. Dada a complexidade do tema, a pesquisa foi realizada com a intenção de identificar as principais contribuições e possibilitar que leitores possam refletir e atribuir relevância às considerações.

Além da busca de publicações realizadas direcionadas ao contexto de Pandemia, foi realizado um filtro de pesquisa, sendo selecionados os artigos publicados nos últimos dois anos (2018 a 2020) pela base *Scielo* em inglês, espanhol e português. O recorte temporal foi definido devido à complexidade e rápida evolução da temática nos últimos anos com a reforma trabalhista no Brasil, evoluções tecnológicas e Pandemia. Os que estavam fora desse corte temporal foram excluídos, e a seguir foi realizada coleta em artigos que pudessem contribuir para a discussão do tema proposto, de modo a torná-lo enriquecido e capaz de solidificar as informações apresentadas. Por meio de Revisão Sistemática, e dos descritores estabelecidos Teletrabalho, *Telework AND Mental Health*, Teletrabalho e Saúde mental na base *Scielo*, os artigos encontrados foram incluídos para análise. Ao todo, foram encontrados vinte e três artigos com a seleção pelos descritores já mencionados. O passo seguinte foi a leitura dos resumos e fluente dos artigos, sendo selecionados aqueles que abordam relações entre os descritores, e identificando aqueles que tratavam de suas implicações e panorama. Ao final dessa etapa, foram incluídos na revisão, outros quatro artigos que satisfizeram todos os critérios de inclusão.

3. Resultados e Discussão

3.1 Contextualização do Teletrabalho

O conceito de teletrabalho surge em 1970 quando os pesquisadores americanos começaram a se preocupar com as viagens realizadas pelos profissionais para chegarem ao trabalho, que resultavam em poluição, e procuraram soluções para esse problema (Singh, 2014). Como solução, Jack Nilles sugeriu modificações nos contextos de trabalho que, por meio da tecnologia e comunicação digital, possibilitou que os trabalhadores executassem suas atividades de forma remota (Leung & Zhang, 2017).

O teletrabalho é reconhecido como modalidade de trabalho no Brasil com a reforma trabalhista (Lei n. 13.467 de 13 de junho de 2017), com vigência a partir de 11 de novembro de 2017, que altera a Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT) para adequar a legislação à novos modelos de trabalho. A Lei 13.467/2017, art. 75-B, denomina de teletrabalho a prestação de serviços fora das dependências da empresa, e que utiliza de recursos tecnológicos para a realização do mesmo (Brasil, 2017).

Nesse sentido, expressões como teletrabalho, home office ou trabalho em casa, trabalho virtual, e trabalho remoto são terminologias que serão adotadas ao longo desse artigo, e se referem ao trabalho que é realizado fora do seu contexto tradicional, podendo ser realizado em ambientes domésticos ou espaços comunitários (Nohara, Acevedo, Ribeiro & Silva, 2010; Singh, 2014; Sobratt, 2016).

De acordo com a Organização Internacional do Trabalho (OIT, 2018) o teletrabalho deve ser conceituado quanto a diferentes variáveis como: local/espço de trabalho; o horário/tempo de trabalho (integral ou parcial); tipo de contrato (trabalho assalariado ou independente); e competências requeridas (conteúdo do trabalho). O teletrabalho também pode ser analisado em uma linha evolutiva sendo atualmente caracterizado por ser altamente flexível, em nuvem, acessível através de smartphones e tablets de quase qualquer lugar do planeta. Para Makimoto e Manners (em Messenger, 2019) o que inicialmente estava associado ao uso de tecnologias de Informações (TICs) tais como computadores, telefones fixos e aparelhos de fax, hoje está associado à conceitos mais abrangentes como 'nômades digitais'.

Com base na perspectiva evolutiva, são abordadas três gerações: home office, mobile office e virtual office. Esta última caracterizada por nova geração de TICs, as informações são armazenadas em nuvens e redes, além de precisarem apenas de um pequeno dispositivo para serem acessados. Estas novas configurações mudam a percepção que se tem de

teletrabalho. Com acesso à e-mails, negociações recentes, mensagens e notícias acessadas instantaneamente na palma da mão, faz com que, se não gerenciado, o trabalhador se afaste da empresa um período curto. Ou seja, as facilidades adquiridas com o trabalho virtual trazem consigo novas questões a serem discutidas (OIT, 2018).

Para Lenita Maria Turchi (Diretora de Estudos e Políticas Sociais, Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada - IPEA) nos diálogos propostos pela Organização Internacional do trabalho (OIT, 2018) há uma ascensão de novas tecnologias de informação com grande potencial transformador para as formas de produção e conseqüentemente para a organização do trabalho. Também um certo consenso sobre essa transformação em curso, e que o modelo tradicional de trabalho e relação trabalhista tende a perder espaço, e que mesmo sendo consensual esta transformação, torna-se difícil prever um novo cenário à médio e longo prazo (OIT, 2018). Entretanto, algumas destas relações foram aceleradas diante da pandemia destacando o teletrabalho.

Mello e Dal Colletto (2019) destacam que o teletrabalho deve ser em local apropriado e com tecnologias adequadas, os recursos e as características pessoais do funcionário devem ser apropriados para trabalhar com pouca ou nenhuma supervisão direta. Além disso, a empresa empregadora deve aceitar o teletrabalho como um serviço legítimo e atividade desejável, fornecer o apoio necessário e oferecer infraestrutura de tecnologia da informação em vigor. No que diz respeito ao funcionário, este deve se sentir à vontade em termos de adequação a seus hábitos e estilo pessoais de trabalho, seus efeitos nas interações sociais e em seu progresso e carreira. Porém, segundo Messenger (2019) ainda há resistências que contribuem para reduzir o crescimento da adesão das empresas ao teletrabalho. Essa resistência é causada por vários fatores, relacionados à gestão conservadora, aversão ao risco administrativo, falta de novos parâmetros para as tarefas e produtividade, conhecimento limitado de novas tecnologias, telecomunicações e recursos.

Dentre os benefícios percebidos para as organizações destaca-se um aumento significativo da produtividade, redução de custos, maior índice de satisfação dos profissionais e desafogamento dos espaços de locomoção permitindo maior mobilidade àqueles em que o trabalho presencial é o único meio permitido (Rocha & Amador, 2017). Abbad e Legentil (2020) ressaltam aspectos positivos proporcionados pelo trabalho remoto para os trabalhadores como o aumento da autonomia, possibilidade de escolha em relação ao método de trabalho e maior identidade em relação as tarefas. A autonomia tende a produzir resultados mais adequados em equipes que possuem horários flexíveis de trabalho, em contrapartida, horários rígidos tendem a comprometer os benefícios desse formato.

O home-office contribuiu também para manter a identidade da tarefa, uma vez que, o profissional tem maior possibilidade de iniciar e concluir sua atividade, diminuindo a dependência de terceiros no processo (Hackman & Oldham, 1980). No entanto, caso o trabalho autônomo seja mantido por longo período, como no cenário da pandemia, pode intensificar o sentimento de isolamento do trabalhador da organização e de seus colegas, e essa característica que é positiva em relação ao trabalho remoto pode tornar-se disfuncional. Rodrigues, Moscon, Queiroz e Silva (2020) argumentam que trabalhar home-office implica em lidar com as questões estruturais e psicológicas do trabalho, e essas demandas têm efeitos ainda maiores sobre as mulheres e mães. Esses vários tipos de resistência estão sendo superados pela realidade, mas que devem ser refletidas para que se possa avançar na continuidade da nova modalidade mesmo após todas as mudanças decorrentes de distanciamento social (Messenger, 2019).

A gestão deve ainda se atentar para a interdependência de tarefas, pois essa variável se relaciona com a comunicação entre as pessoas, e pode impactar no funcionamento organizacional. Tarefas que envolvem a dependência de outros colegas podem provocar riscos devido a exaustão e desgaste emocional. Nesse sentido, fornecer suporte social e feedbacks construtivos pode minimizar os sentimentos negativos produzidos pelo isolamento social, e ainda, se correlaciona de modo positivo com os resultados do trabalho. A organização deve se preocupar ainda com o contexto do trabalho, e contribuir para que haja

adequação ergonômica e tecnológica a seus funcionários, medidas como as descritas contribuem para que o trabalhador se sinta mais seguro no teletrabalho.

As principais barreiras relacionadas a adoção do teletrabalho consistem em conciliar tarefas profissionais, domésticas e familiares. Abbad e Legentil (2020) apontam que trabalhar em home-office é lidar com os ruídos, interrupções e estímulos variados. O espaço envolve a presença dos familiares e crianças podendo ocorrer conflitos de trabalho e domésticos. Em relação aos recursos, pode acontecer destes serem insuficientes, tais como equipamentos e mobiliários inadequados e acesso limitado a internet. Essa realidade que se imprime com o teletrabalho irá exigir esforços dos trabalhadores, maior capacidade de concentração e conciliação entre as atividades do trabalho e as domésticas, esforço cognitivo para autorregulação e controle das emoções. Essa interlocução entre os espaços e a forma irá ocorrer no manejo de tais situações e pode produzir desgaste e exaustão emocional e física, aumentando as possibilidades de adoecimento.

3.2 Configurações contemporâneas de trabalho

De acordo com Rodrigues et al. (2020) a pandemia no Brasil provocou a perda de mais de um milhão de empregos formais, entre os meses de abril e maio de 2020, aumento no número de seguro-desemprego em 39%, mais de sete milhões de pessoas tiveram redução de salário ou suspensão do contrato de trabalho regulamentadas pela medida provisória nº 936/2020. Segundo Borges e Andrade (2020) e a OIT (2020) com a pandemia do COVID-19 aproximadamente 1,6 milhões de pessoas ativas na economia informal perderam ou existe possibilidade de perda de sua subsistência, milhares de companhias tiveram suas atividades interrompidas, o que levaria a uma aceleração no número de desempregados no mercado formal. Além disso, quem conseguiu manter suas atividades laborais, precisou se reinventar, sem conseguir manter a mesma qualidade ou performance, remuneração e bem-estar profissional e pessoal.

Castro et al. (2020) afirma que a precarização e a flexibilização do trabalho caracterizam as principais transformações do mundo do trabalho no século XXI. Novas configurações substituem registros anteriores marcados por controle rígido sobre os trabalhadores, como o taylorismo e fordismo. A flexibilização que tem por objetivo aquecer a economia e aumentar o número de empregos, se efetiva no cenário brasileiro por meio de uma série de ajustes nos contratos de trabalho e de mudanças na Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT) regulamentadas pela Lei n. 13.467/2017. Para os autores, a reforma trabalhista permitiu a flexibilização na relação entre empregador e empregado, quando reconheceu novos modelos de trabalho, como o trabalho remoto ou teletrabalho, o trabalho intermitente, a terceirização, flexibilizando as modalidades de vínculos contratuais.

Schwab (2016), Rodrigues et al., (2020), Bentivi, Carneiro e Peixoto (2020) destacam que nesse novo cenário, o modelo de emprego formal deixa de ser o principal formato de trabalho. As perspectivas futuras apontam para vínculos alternativos de trabalho, oportunidade de trabalho conforme demanda específica, vínculos parciais e temporários, trabalhadores informais sujeitos a modelos exploratórios de trabalho (trabalhadores de aplicativos). De acordo com os novos arranjos de trabalho, as transformações no mundo do trabalho seguem em paralelo à evolução digital.

Segundo Bentivi et al. (2020), esses impactos atingem mais os trabalhadores autônomos e informais. A flexibilização como estratégia utilizada pelas organizações para se adaptarem ao ambiente externo e manterem-se vivas produzem consequências que são transferidas para a força de trabalho e que incidirá em fragilização e precarização dos vínculos. Para Antunes (2018) já é sabido, mesmo antes da pandemia, que a flexibilização adoce os trabalhadores, pois se estreitam e confundem os espaços entre a vida pessoal e profissional.

Cardo e Lima (2020) fazem considerações sobre Lei nº 13.467/2017 que regulamenta o teletrabalho, mas ressaltam, que o texto legal, define genericamente, sem estabelecer a responsabilidade do empregador, que os equipamentos e reembolso de despesas arcadas pelo empregado serão previstas em contrato escrito; e a limitação do artigo 75-E da referida Lei, ao

destacar que o “empregador deverá instruir os empregados, de maneira expressa e ostensiva, quanto às precauções a tomar a fim de evitar doenças e acidentes de trabalho” (Brasil, 2017).

Salienta-se que, a flexibilização afeta a gestão do trabalho, suas condições, organização, e os próprios trabalhadores. No trabalho precário, segundo Vargas (2016) há um afrouxamento da legislação, direitos e garantias dos trabalhadores. Ou seja, flexibilizar o trabalho, incide em precarização. Para o dicionário on line de português precarizar é “diminuir a qualidade e a eficiência, tornar precário, ineficiente, inseguro”. Nessa relação, os trabalhadores encontram-se cada vez mais vulneráveis, e as condições subjetivas ganham espaço nesse contexto.

Para Druck (2011), e Franco e Faria (2013), contratos precários de trabalho fragilizam o trabalhador e afetam a solidariedade da classe. A precarização coloca os trabalhadores sujeitos a uma série de sofrimento psíquico como o *burnout*, depressão, síndrome do pânico (Hazan, 2013) e potencializa os transtornos mentais e físicos desencadeados pelas novas modalidade de trabalho. De acordo com Castro et al. (2020) o trabalho precário, caracterizado pelas flexibilizações, incide em riscos para os trabalhadores.

O trabalho remoto vem acompanhado de certa autonomia e flexibilidade, mas na prática identificam-se maiores níveis de responsabilidade por parte do trabalhador, e aumento da pressão para atingir as metas e resultados esperados. Nesse sentido, esse formato de trabalho produzirá efeitos no desempenho, motivação e bem-estar dos trabalhadores (Borges & Andrade, 2020; Sandall & Mourão, 2020).

O teletrabalho que se intensificou com a pandemia, destaca-se por modificar o desenho tradicional do trabalho produzindo efeitos nas dimensões do conhecimento, função social, bem como aspectos físicos e ergonômicos. Borges e Andrade (2020, p. 2) salienta que em relação as mudanças relacionadas a dimensão do conhecimento, constata-se que “o trabalho teria se tornado mais complexo, de difícil execução, desafiador e requerente de novas competências, sob distintas circunstâncias tecnológicas”. Mudanças relacionadas a dimensão social do trabalho, que envolvem suporte social, interação ou relacionamento interpessoal e feedback também foram alteradas. Destaca-se ainda, efeitos em relação aos aspectos físicos do trabalho relacionados a ergonomia, como movimento e postura, que foram atingidos em contexto do home-office. Há ainda, impactos relacionados ao significado da tarefa no ambiente de trabalho virtual, aonde a relação com a tarefa ganhou maior intensidade em detrimento do relacionamento interpessoal. A ausência do trabalho em equipe ou dos coletivos de trabalho repercutem em dificuldade de perceber os resultados atingidos (Borges & Andrade, 2020).

Ao analisar os resultados do teletrabalho Sandall e Mourão (2020) apontam que devem ser considerados não somente o desempenho individual do profissional, mas as condições de trabalho, que devem ser fornecidas pela organização. Sendo assim, é extremamente relevante definir os parâmetros de desempenho esperados durante sua realização, pois há interferências de agentes externos na atividade do trabalhador. Portanto, estabelecer o que compete ao profissional é fundamental, assim como os elementos que poderão influenciar nos resultados.

3.3 Efeitos do Teletrabalho na Saúde Mental

O trabalho remoto conforme já descrito, tem origem no século XIX e foi adotado como estratégia para facilitar o deslocamento das pessoas, e para melhorar as práticas de gestão. Em um contexto de pandemia, em que os trabalhadores não foram preparados e treinamentos para trabalhar nesse novo desenho do trabalho, muitos deles têm se deparado com sentimento de angústia, ansiedade e insegurança. Essa configuração tem levado esses trabalhadores a reverem sua relação com o trabalho, e a repensarem o significado e sentido atribuído ao mesmo.

De acordo com Dejours (1994) a organização do trabalho é um dos fatores de orientação da vida mental do trabalhador. A partir dos elementos presentes na organização do trabalho, deve-se investigar o que, especificamente, pode ser tomado como fonte de sofrimento ou danos à saúde e como satisfação e motivação. Com o teletrabalho, conseqüentemente

surtem novas relações, e sendo assim, torna-se imperioso também investigar quais os impactos sobre a saúde mental e como manter níveis saudáveis de qualidade de vida e bem-estar.

Rocha e Amador (2018) em revisão de literatura sobre o tema abordaram os riscos quanto à intensificação do trabalho, à dificuldade de separação do espaço e tempo de vida laboral, familiar, pessoal, o risco do trabalho se estender indefinidamente em todos os períodos e espaços da vida pessoal, além do risco de diminuir as oportunidades de ascensão profissional.

Jacques (2003) identificou algumas abordagens propostas no âmbito da saúde mental em seus vínculos com o trabalho, seus pressupostos e sua articulação com a psicologia, particularmente com a psicologia social, a saber. A primeira estaria relacionada às Teorias sobre Estresse, ou seja, o conjunto de teorias sobre estresse na qual privilegia o emprego de métodos quantitativos e os pressupostos teóricos do referencial cognitivo-comportamental, cabendo ao trabalho o atributo de fator desencadeante do processo, com maior ou menor grau de relevância. A ênfase recai em métodos e técnicas quantitativas de avaliação de fatores estressores, *coping* ou estresse propriamente dito. As ações de prevenção e intervenção são voltadas, preferencialmente, para o gerenciamento de estresse individual por meio de mudanças cognitivas e comportamentais e práticas de exercício físico e relaxamento.

Outra perspectiva está na Psicodinâmica do Trabalho, a qual se aproxima do campo clínico da psicologia, em especial, do referencial psicanalítico. Nesta perspectiva, é preconizado o emprego de métodos qualitativos, de abrangência coletiva, que tem como base o modelo clínico de diagnóstico e intervenção (Jacques, 2003).

Já as abordagens de base Epistemológica e/ou Diagnóstica prioriza a identificação de quadros psicopatológicos relacionados ao trabalho em que este se apresenta como constitutivo e não, tão somente, como fator desencadeante. Os pressupostos incorporados à psicologia social histórico-crítica são também identificados na argumentação dos autores, particularmente a referência a tradição marxista, buscando aliar o modelo da determinação social da doença aos conhecimentos dos estudos epidemiológicos (Jacques, 2003).

Não obstante, há o enfoque em estudos e pesquisa em subjetividade e trabalho. No âmbito da subjetividade e trabalho se incluem estudos e pesquisas variados, sobre temas muito diversos que tratam de gênero, etnia, processo de trabalho, transformações tecnológicas e organizativas. Tem em comum o privilégio à dimensão da experiência e das vivências dos trabalhadores sobre o cotidiano de vida e de trabalho enquanto expressões do sujeito na intersecção de sua particularidade com o mundo sócio cultural e histórico, em que se incluem as vivências de sofrimento e adoecimento sem privilegiar, necessariamente, os diagnósticos clínicos (Jacques, 2003).

Assim, neste universo plural, a classificação sugerida por Jacques (2003) norteia as formas de análise da dimensão do trabalho e orienta quanto aos possíveis nexos causais entre saúde/doença mental e trabalho, e de significações acerca do papel do trabalho nos processos de subjetivação dos trabalhadores.

Diante das diferentes abordagens, optou-se neste artigo por analisar o tema teletrabalho sob as perspectivas da subjetividade, epistemológica e diagnóstica. Alguns estudos realizados, antes da pandemia de COVID-19, já destacavam que era possível identificar um conjunto de transtornos mentais em sua relação à violência engendrada pela precarização do trabalho conforme já destacado por Antunes (2018).

Para Bernardo, Garrido-Pinzón e Sousa (2015) dentre estes quadros são listados a depressão; o esgotamento profissional (Burnout); o transtorno de estresse pós-traumático; dependência de bebidas alcoólicas e outras substâncias. Outros dados contribuem para a relevância da temática, Souza (2013) constatou que os transtornos mentais menores acometiam cerca de 30% dos trabalhadores ocupados; os transtornos mentais graves, cerca de 5 a 10% desta população.

Além da base de investigação também se destaca os fatores psicossociais de análise. Martinez (2004 p. 56) destaca que “fatores psicossociais no trabalho estão relacionados à interação entre e no meio ambiente de trabalho, conteúdo do

trabalho, condições organizacionais e habilidades do trabalhador, necessidades, cultura, causas extratrabalho pessoais e que podem, por meio de percepções e experiência, influenciar a saúde, o desempenho no trabalho e a satisfação no trabalho”.

O Ministério da Saúde do Brasil já alertava que “entre os determinantes da saúde do trabalhador estão compreendidos os condicionantes sociais, econômicos, tecnológicos e organizacionais responsáveis pelas condições de vida e os fatores de risco ocupacionais – físicos, químicos, biológicos, mecânicos e aqueles decorrentes da organização laboral – presentes nos processos de trabalho” (Ministério da Saúde do Brasil, 2001, p.17).

Fonseca e Perez Nebra (2012) em pesquisa de perfil epidemiológico com 90 teletrabalhadores brasileiros verificou correlação positiva entre teletrabalhadores mais satisfeitos e maior sofrimento psíquico. Para os pesquisadores, a suposição seria que os teletrabalhadores mais satisfeitos se envolviam mais com o trabalho, isolando-se do convívio social e da busca pelo aprimoramento em outras atividades geradoras de significados, tão importantes quanto o trabalho na construção da subjetividade de um indivíduo saudável.

Apesar desses dados evidenciarem sofrimento psíquico, é complexo identificar onexo causal devido a dificuldade de estabelecer relação de causalidade na relação saúde/ doença mental e trabalho (Jacques,2007), há de se destacar que, não se pode negar que podem se fazer presentes na execução da atividade ou afetar a capacidade laborativa dos indivíduos. Os resultados encontrados por Fonseca e Perez-Nebra (2012) despertam atenção para necessidade de se buscar equilíbrio entre vida social e o teletrabalho. A busca por este equilíbrio torna-se mais necessária em estilos de vida advindos de imposições como isolamento social e em decorrência de pandemias.

Dessa forma, destaca-se que o trabalho remoto que se efetiva com o distanciamento social e uma menor interação entre as pessoas modifica as formas de pensar, sentir e agir. Transforma e produz novos significados, e também modifica os sentidos atribuídos ao trabalho. Estes, se conectam com a subjetividade dos trabalhadores e são construídos a partir das condições e organização do trabalho e suas práticas. São esses sentidos, segundo Barros, Álvaro e Borges (2018) que justificam “porquê fazemos o que fazemos”. Nessa relação, se constroem os significados que advém da experiência pessoal e individual do trabalhador com cada modalidade de trabalho, e também se constrói o processo de saúde-doença.

Para Borges e Barros (2015) o trabalho pode promover riquezas e desigualdades, saúde e adoecimento, avanço da economia e desemprego, riscos, desafios e representar uma série de possibilidades. No entanto, Borges e Gondim (2020) acrescentam que, a divisão do trabalho é injusta, pois se concretiza de modo a fortalecer a exploração do trabalho, uma vez que, se baseia em práticas da mais-valia, ou seja, o valor que o trabalhador recebe pelo produto ou serviço entregue não é proporcional ao valor real do seu trabalho. Para Codo, Sampaio e Hitomi (1995) e Vasques-Menezes (2005) o modo como o trabalho é estruturado, organizado e programado pode ser fonte de prazer ou sofrimento ao trabalhador.

Hitt, Miller e Colella (2013) consideram que a forma de administrar o estresse nas organizações está em permitir grau de autonomia em relação às tarefas, remuneração adequada, demandas de trabalho dentro de parâmetros saudáveis, aumentar o envolvimento nas tomadas de decisões, disponibilizar recursos para desenvolvimento de carreiras, melhorar a comunicação, possibilitar o aprimoramento de competências e estabelecer horários permitindo flexibilidade. Para o teletrabalho a manutenção da qualidade de vida e administração do estresse também devem ser consideradas e trabalhadas pelas organizações.

O teletrabalho é frequentemente empregado como um meio de equilibrar o trabalho remunerado com a vida pessoal, e muitos estudos apoiam sua utilidade para esse fim. Messenger (2019) destaca que Gajendran e Harrison em meta-análise realizada em 2007 apontaram que os trabalhadores percebem que o teletrabalho parcial tem suas vantagens e desvantagens, mas que os funcionários dos estudos relataram, em média, uma impressão positiva geral sobre seus efeitos. Entretanto, o autor destaca que é difícil fornecer conselhos práticos aos funcionários, supervisores ou formuladores de políticas com base nesses resultados. Destaca-se ainda, que as análises foram realizadas antes de período de distanciamento social imposto pela

Pandemia COVID-19. Estas descobertas reforçam a necessidade de aprofundar a temática, pois apesar de estudos identificarem que para alguns o teletrabalho é benéfico, pois facilita o cuidado da criança, para outros pais, o teletrabalho não equivale passar necessariamente mais tempo com seus filhos.

Adiciona-se à estas ressalvas, o cenário em que as crianças também se encontram em estudos remotos, síncronos ou assíncronos, e que demandam dos pais conciliar os próprios horários de trabalho ao dos filhos e os momentos de lazer (Messenger, 2019). A Tabela 1 apresenta os impactos e riscos do teletrabalho nas referências pesquisadas.

Tabela 1 Impactos e riscos do teletrabalho na saúde mental do trabalhador.

Riscos e Impactos	Autor / ano
“O trabalho teria se tornado mais complexo, de difícil execução, desafiador e requerente de novas competências, sob distintas circunstâncias tecnológicas”.	(Borges & Andrade (2020, P. 2).
Piora em relação aos aspectos físicos do trabalho relacionados a ergonomia, como movimento e postura, que foram atingidos em contexto do home-office.	(Borges & Andrade, 2020).
A ausência do trabalho em equipe ou dos coletivos de trabalho repercuti em maior dificuldade na percepção dos resultados atingidos.	(Borges & Andrade, 2020).
O modelo de emprego formal deixa de ser o principal formato de trabalho. As perspectivas futuras apontam para vínculos alternativos.	(Schwab (2016)); Rodrigues et al., (2020); Bentivi, Carneiro & Peixoto (2020).
Equilíbrio entre vida pessoal e trabalho.	(Messenger, 2019).
Risco de teletrabalhadores mais satisfeitos envolverem-se mais com o trabalho, isolando-se do convívio social.	(Fonseca & Perez Nebra, 2012).
Risco de divisão do trabalho é injusta.	(Borges & Gondim, 2020).
Impacto no significado do trabalho que advém da experiência pessoal e individual do trabalhador com cada modalidade de trabalho.	(Álvaro & Borges, 2018).
Identificaram efeitos negativos do teletrabalho, incluindo desmotivação, maior isolamento profissional e menor comprometimento organizacional nos dias em que trabalhavam inteiramente em casa.	(Filardi; Castro & Zanini, 2020).
Riscos quanto à intensificação do trabalho, à dificuldade de separação do espaço e tempo de vida laboral, familiar, pessoal, ao risco do trabalho se estender indefinidamente em todos os períodos e espaços da vida pessoal, além do risco da diminuição das possibilidades de ascensão profissional.	(Rocha & Amador, 2018).

Fonte: Autores.

Outro aspecto que o teletrabalho suscita o debate é quanto ao modo de socializar os novos integrantes da organização, e conseqüentemente, favorecer o sentimento de pertença na cultura. Borges e Albuquerque (2014) definem a socialização como o processo em que alguém se torna membro de uma organização. A socialização compreende a maneira como o indivíduo tornar-se parte do grupo e o resultado visa torná-lo o sujeito principal do processo. Em uma visão abrangente, considerando perspectivas funcionalistas e interacionistas simbólicas, a socialização é a absorção das regras para alcance de

objetivos, e a intervenção do indivíduo sobre o ambiente, as atividades que desenvolve e a subjetividade relacionada ao sentido e significado da atividade que realiza (Borges & Albuquerque, 2014).

A inserção em um novo ambiente poderá gerar diferentes respostas dos indivíduos. Sendo assim o teletrabalho implica em refletir quais as melhores táticas para promover a socialização. Borges e Albuquerque (2014) destacam que os meios de socialização variam desde coletivos ou individuais, ao grau de sequenciamento da socialização, até o quanto o iniciante deve acompanhar os predecessores. Com o teletrabalho, portanto surge um novo desafio, socializar à distância.

Dejours (1994), Coelho-Lima e Bendasolli (2020) ressaltam a importância do fortalecimento dos vínculos entre os trabalhadores informais pelos coletivos de trabalho. Práticas de colaboração, solidariedade e cooperação são essenciais na promoção de saúde psíquica. A tabela 2 destaca ações que podem ser implementadas para a garantia da saúde mental dos trabalhadores no contexto do teletrabalho.

Tabela 2 Ações para manutenção de saúde mental no contexto de trabalho e teletrabalho.

Ações para manutenção de saúde mental no contexto de trabalho e teletrabalho por autor
Sandall e Mourão (2020) apontam que devem ser considerados não somente o desempenho individual do profissional, mas condições de trabalho que devem ser fornecidas pela organização.
Para gerenciar o estresse em contexto de trabalho em geral deve ser permitido certo grau de autonomia em relação às tarefas, remuneração adequada, demandas de trabalho dentro de parâmetros saudáveis aumentar envolvimento em tomadas de decisões, disponibilizar recursos para desenvolvimento de carreiras, melhorar a comunicação, possibilitar desenvolvimento de competências adequadas e estabelecer horários permitindo flexibilidade (Hitt, Miller & Colella, 2013).
Buscar desenvolvimento das práticas de teletrabalho por meio mecanismos que ajudem a balancear as atividades profissionais e a vida pessoal dos teletrabalhadores, dando maior atenção à infraestrutura, tecnologia e ao suporte psicológico; e introduzir ferramentas de gestão e controle que visem a minimizar a falta de prática dos gestores em administrar pessoas nesse modelo de trabalho, buscando a isonomia no reconhecimento e na avaliação dos teletrabalhadores (Filardi, Castro & Zanini, 2020)
Investir em práticas direcionadas para socialização e sentimentos de pertença a cultura (Borges & Albuquerque, 2014).
Fortalecimento dos coletivos de trabalho e adoção de práticas direcionadas para a promoção de colaboração, solidariedade e cooperação (Dejours, 1994; Coelho-Lima & Bendasolli, 2020;).
Desenvolvimento de habilidades sociais, afetivas e instrumentais e manutenção da produtividade (Abbad & Legentil, 2020).

Fonte: Autores.

Dessa forma, promover autonomia aos trabalhadores, possibilitar variedade e identidade com a tarefa, fornecer suporte social e práticas de feedbacks diante desse redesenho do trabalho, especialmente, em relação ao teletrabalho minimiza os impactos negativos do teletrabalho. Contribuir para o teletrabalhador desenvolver habilidades sociais, afetivas e instrumentais, além de mantê-los produtivos, é protegê-lo dos riscos e vulnerabilidades (Abbad & Legentil, 2020). Cabe então, aos profissionais de gestão de pessoas construir estratégias de manejo em relação as barreiras e dificuldades apresentadas no trabalho, a fim de evitar acometimentos como o *burnout*, estresse e adoecimento.

4. Conclusão

O mundo do trabalho vivencia uma série de transformações que foram aceleradas com a pandemia do COVID-19, mudanças essas que já se faziam presentes devido a revolução tecnológica, condições sanitárias, econômicas e sociais. As organizações e o mercado de trabalho precisaram se adaptar a esse cenário tornando-se mais flexíveis em relação aos arranjos

do trabalho e vínculos contratuais que resultaram em consequências como a precarização e maior exposição das condições subjetivas dos trabalhadores.

Com a revisão foi possível mapear os riscos e impactos na saúde mental e identificar ações possíveis para minimizá-los. Diante das estratégias identificadas, desperta-se para novos campos de pesquisa, a fim de identificar quais se mostram eficazes para manter níveis saudáveis de saúde mental e principalmente por categorias profissionais que tiveram adaptações e impactos diferentes frente ao trabalho remoto, como os trabalhadores informais, autônomos, trabalhadores de aplicativos, que precisaram repensar um novo modo de fazer. Apesar de já existir literatura sobre as ações foram encontradas neste estudo poucas pesquisas longitudinais e de campo no país.

É essencial, que as organizações e suas lideranças adotem estratégias de enfrentamento para minimizar os efeitos negativos destes, bem como a promoção de qualidade de vida em contexto de teletrabalho. Assim, é necessário construir caminhos para que os trabalhadores sejam protagonistas e participem diretamente dos processos de tomada de decisão e inovação em relação a implementação e desenho de trabalho. Definir e estabelecer práticas e indicadores de desempenho, bem como metas e resultados esperados dos trabalhadores que estão atuando em home-office. As ações poderão incluir além de comunicação clara, a forma de organizar e otimizar o tempo de trabalho, criar condições e formas de evidenciar os resultados alcançados de cada trabalhador em trabalho remoto, e, conseqüentemente garantir a perspectiva de carreira e os reconhecimentos pelos resultados alcançados.

Compete aos gestores, adotar práticas gerenciais que ofereçam suporte e apoio aos profissionais, bem como identificação dos riscos e vulnerabilidades presentes, além de possibilitar maior autonomia na realização das tarefas (Ferreira & Falcão, 2020; Sandall & Mourão, 2020; Abbad & Legentil, 2020). No que se refere à socialização, por exemplo, com o teletrabalho, o *modus operandis* deverá ser pensado na possibilidade de imersão nas atividades junto com líderes e pares até a socialização remota, como no caso de isolamentos sociais impostos por situações de crise como a Pandemia.

Dessa forma, alavancar ações direcionadas para a promoção de bem-estar no trabalho e atenuadores do estresse é uma responsabilidade institucional. De acordo com as abordagens de intervenção em psicologia do trabalho apresentadas, criar um espaço para escuta desses trabalhadores, é um modo de construir caminhos direcionados para a promoção de saúde psíquica e física. Adotar práticas de gestão que visem fornecer suporte emocional e social, visa minimizar possibilidades de sofrimento psíquico e transtornos mentais desencadeados pelos novos arranjos de trabalho. Cabe destacar que as estratégias devem ser pensadas em conjunto de modo à evitar a que a manutenção da saúde mental seja tratada como responsabilidade exclusiva do trabalhador, reforçada pelo discurso de autocuidado.

Os resultados reforçam a relevância do tema e a importância de realizar investigações futuras com diferentes abordagens metodológicas, através de perspectivas temporais longitudinais, com grupos amostrais de diferentes classes de trabalho, a fim de confirmar e identificar outros impactos do teletrabalho e novas alternativas de enfrentamento.

Referências

- Abbad, G. S., & Legentil, J. (2020) Novas demandas de aprendizagem dos trabalhadores face à pandemia do COVID-19. *Os impactos da pandemia para o trabalhador e suas relações com o trabalho [recurso eletrônico]* / Organizadora, Melissa Machado de Moraes: Artmed, SBPOT, 2020. – (Coleção o trabalho e as medidas de contenção da COVID-19: contribuições da Psicologia Organizacional e do Trabalho, v.2, p.45-57. <https://www.sbpot.org.br/publicacoes>.
- Antunes, R. (2018) *O privilégio da Servidão: um novo proletariado de serviços na era digital*: Boitempo. ISBN:9788575596296
- Barros, S. C., Alvaro, J. L., & Borges, L. O. (2018) Significados do trabalho e do dinheiro: quais suas funções sociais?. *Revista Psicologia: Organizações e Trabalho*, 18, 282-290. 2018. <http://dx.doi.org/10.17652/rpot/2018.1.13395>.
- Bentivi, D. R. C., Carneiro, L. L., & Peixoto, A. de L. A. (2020) Trabalhadores em arranjos alternativos de trabalho diante da COVID-19. *Os impactos da pandemia para o trabalhador e suas relações com o trabalho [recurso eletrônico]* / Organizadora, Melissa Machado de Moraes: Artmed, SBPOT, 2020. – (Coleção o trabalho e as medidas de contenção da COVID-19 : contribuições da Psicologia Organizacional e do Trabalho,2, 15-22. <https://www.sbpot.org.br/publicacoes>

- Bernardo, M. H., Garrido-Pinzón, J., & Sousa, C. C. (2015) Psicologia Social do Trabalho: possibilidades de intervenções. In Bernardo, M. H. Guzzo, R. S. L., & Souza V. L. T. (Orgs.), *Psicologia Social: perspectivas críticas de atuação e pesquisa* (pp. 91-114): Alínea. ISBN: 978-85-60501-16-8
- Borges, L. O., & Barros, S. C. (2015) Inventário do Significado do Trabalho. In K. Puente-Palacios, & A. L. A. Peixoto (Orgs.), *Ferramentas de diagnóstico para organizações e trabalho*. 232-260: Artmed.
- Borges, L. O., & Mourão, L. (2013) Motivação e Significado do trabalho. In, L. Borges, Alves-Filho e Tamayo, A. (Orgs.). *O Trabalho e as organizações: Atuações a partir da Psicologia*: Artmed.
- Borges, L. O., & Albuquerque, F. J. B. (2014) Socialização Organizacional. In: Zanelli, J. C., Borges-Andrade, J. E. & Bastos, A. V. B. *Psicologia, organizações e trabalho no Brasil*. (2ª ed.) Dados eletrônicos: Artmed.
- Borges-Andrade, J. E., & Sampaio, N. S. De P. (2019) Aprendizagem e Desenho do Trabalho. *Rev. Psicol., Organ. Trab.*, Brasília, 19(4), 859-866. http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S198466572019000400016&lng=pt&nrm=iso
- Borges-Andrade, J. E., & Sampaio, N. S. De P. (2020). Work Design and Learning in the Context of the Pandemic. *Home office guidelines in the COVID-19 pandemic* [electronic form]. Brasília: SBPOT. (Collection: Work and containment measures for COVID-19: contributions from Work and Organizational Psychology in the pandemic context), 1, 11-18., <https://www.sbpot.org.br/publicacoes>
- Breakwell, G. Et Al. (2010) *Métodos de pesquisa em psicologia*. Tradução Felipe Rangel Elizalde; revisão técnica: Vitor Geraldi Hasse. (3ª ed.): Artmed.
- Cardoso, A. C. M., & Lima, C. R. de. (2020) A negociação coletiva e as possibilidades de intervenção nas situações de risco à saúde no trabalho. *Revista Brasileira de Saúde Ocupacional*. 45 elocation e2. 10.1590/2317-6369000004118
- Codo, W., Sampaio, J. J. C., Hitomi, A. H. & Bauer, M. (1995) A síndrome do trabalho vazio em bancários. IN: Codo, W. & Sampaio, J. J. C. (Orgs.). *Sofrimento psíquico nas organizações: saúde mental e trabalho* (pp. 316-330): Vozes.
- Coelho-Lima, F., & Bendassolli, P. F. (2020) Trabalhadores e Trabalhadoras na Informalidade: Intervenções Possíveis. *Os impactos da pandemia para o trabalhador e suas relações com o trabalho [recurso eletrônico]* / Organizadora, Melissa Machado de Moraes: Artmed, SBPOT, 2020. – (Coleção o trabalho e as medidas de contenção da COVID-19 contribuições da Psicologia Organizacional e do Trabalho, 2, 35-44. <https://www.sbpot.org.br/publicacoes>
- Dejours, C., Abdoucheli, E., & Jayet, C. (1994) *Psicodinâmica do trabalho: contribuições da escola dejouriana à análise da relação prazer, sofrimento e trabalho*: Atlas.
- Druck, G. (2011) Trabalho, precarização e resistências: novos e velhos desafios? *Caderno CRH*, 24(1), 2011. http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0103-49792011000400004&lng=en&nrm=iso .
- Castro, M. C. D. E., Araujo, I. C., Maia, P. L. O, Luquini, I. De M. A. M. & Fernandes, G. M. (2019) Precarização e flexibilização do trabalho no Brasil. *Braz. J. of Develop.*, Curitiba, 5(12), 29688-29703. 10.34117/bjdv5n12-115
- Ferreira, M. S., & Falcão, J. T. da R. (2020) Trabalho em Contexto de Pandemia, Saúde Mental e Qualidade de Vida no Trabalho: Diretrizes Essenciais. *Os impactos da pandemia para o trabalhador e suas relações com o trabalho [recurso eletrônico]* / Organizadora, Melissa Machado de Moraes. Artmed, SBPOT, 2020. – (Coleção o trabalho e as medidas de contenção da COVID-19 : contribuições da Psicologia Organizacional e do Trabalho, 2, 23-33. <https://www.sbpot.org.br/publicacoes>
- Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017. *Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT)*, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, e as Leis nº 6.019, de 3 de janeiro de 1974, 8.036, de 11 de maio de 1990, e 8.212, de 24 de julho de 1991, a fim de adequar a legislação às novas relações de trabalho. Brasília, DF, 2017.
- Filardi, F., Castro, R. M. P. De & Zanini, M. T. F. (2020) Vantagens e desvantagens do teletrabalho na administração pública: análise das experiências do Serpro e da Receita Federal. *Cad. EBAP. BR* 18(1) Rio de Janeiro Jan./Mar. 2020. <https://doi.org/10.1590/1679-395174605>
- Fonseca, A. R. L. A., & Pérez-Nebra, R. (2012) A epidemiologia do teletrabalhador: impactos do teletrabalho na saúde mental. *Cad. psicol. soc. trab.* 15(2) São Paulo. http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1516-37172012000200011&lng=pt&nrm=iso
- Franco, T. M. A., & Faria, M. G. D. (2013) A terceirização/subcontratação do trabalho no Brasil e sua interconexão com a saúde mental no trabalho. In Ferreira, J. J., & Penido, L. O. (Org.), *Saúde mental no trabalho: coletânea do fórum de saúde e segurança no trabalho do estado de Goiás* (pp. 469-486). <https://bibliotecaprt21.files.wordpress.com/2013/09/livro-saude-mental-no-trabalho-2013-prt18.pdf>
- Gondim, S., & Borges, L. O. (2020) Meaningfulness and meanings of home-office work: challenges for emotional regulation. *Home office guidelines in the COVID-19 pandemic [electronic form]*. Brasília: Artmed, SBPOT, 2020. (Collection: Work and containment measures for COVID-19: contributions from Work and Organizational Psychology in the pandemic context), 1, 1-7. <https://www.sbpot.org.br/publicacoes>.
- Hazan, E. M. F. (2013) A falta de estabilidade no emprego e o desemprego como fatores de risco para a saúde mental do trabalhador. In Ferreira, J. J., & Penido, L. O. (Org.), *Saúde mental no trabalho: coletânea do fórum de saúde e segurança no trabalho do estado de Goiás* (pp. 177-200). Goiânia: Cir Gráfica.
- Ministério da Saúde. (2001) *Doenças relacionadas ao trabalho: manual de procedimentos para os serviços de saúde*: MS.
- Pereira, A. S et al. (2018). *Metodologia da pesquisa científica* [recurso eletrônico] / A [et al.]. (1a ed.) –: UFSM, NTE, 2018.
- Yin, R. (2016). *Pesquisa Qualitativa do início ao fim*: Penso. ePUB. ISBN 97885- 84290833.