

Teletrabalho, adoecimento mental e burnout na pandemia: devemos esperar um “novo normal” no serviço público?

Autoria

Péricles Nóbrega de Oliveira - periclesnobrega@gmail.com

Núcleo de Pós-Grad em Admin – NPGA / UFBA - Universidade Federal da Bahia

Diva Ester Okazaki Rowe - divarowe@gmail.com

Núcleo de Pós-Grad em Admin – NPGA / UFBA - Universidade Federal da Bahia

Resumo

Diante da crescente adoção do teletrabalho pelas mais diversas organizações, é necessária uma melhor compreensão dos efeitos dessa nova realidade, especialmente no que se refere à saúde dos trabalhadores. Assim, este estudo teve com objetivo analisar os afastamentos em decorrência de transtornos mentais e do comportamento, bem como a síndrome de burnout, segundo registros do Subsistema Integrado de Atenção à Saúde do Servidor Público Federal/SIASS, entre os anos de 2012 e 2021, entre servidores públicos federais da educação de instituições no sertão pernambucano, que utilizaram o teletrabalho, verificando o período antes e durante a pandemia de Covid-19. Foram verificados 481 afastamentos relativos a esses transtornos, atingindo 390 servidores, indicando uma prevalência de 18% entre servidores afastados, totalizando 19992 dias. Foram realizadas ANOVA e análise estatística descritiva. Foi verificado que houve um impacto nos afastamentos por transtornos mentais, com crescimento de casos de ansiedade e depressão, indicando maior severidade das doenças após a pandemia e adoção do teletrabalho. Esse estudo contribui ao caracterizar quais os transtornos são mais frequentes entre servidores públicos da educação, evidenciando as transformações nas relações no contexto de trabalho, que se aceleraram durante a pandemia da Covid-19.

Teletrabalho, adoecimento mental e burnout na pandemia: devemos esperar um “novo normal” no serviço público?

Resumo

Diante da crescente adoção do teletrabalho pelas mais diversas organizações, é necessária uma melhor compreensão dos efeitos dessa nova realidade, especialmente no que se refere à saúde dos trabalhadores. Assim, este estudo teve com objetivo analisar os afastamentos em decorrência de transtornos mentais e do comportamento, bem como a síndrome de burnout, segundo registros do Subsistema Integrado de Atenção à Saúde do Servidor Público Federal/SIASS, entre os anos de 2012 e 2021, entre servidores públicos federais da educação de instituições no sertão pernambucano, que utilizaram o teletrabalho, verificando o período antes e durante a pandemia de Covid-19. Foram verificados 481 afastamentos relativos a esses transtornos, atingindo 390 servidores, indicando uma prevalência de 18% entre servidores afastados, totalizando 19992 dias. Foram realizadas ANOVA e análise estatística descritiva. Foi verificado que houve um impacto nos afastamentos por transtornos mentais, com crescimento de casos de ansiedade e depressão, indicando maior severidade das doenças após a pandemia e adoção do teletrabalho. Esse estudo contribui ao caracterizar quais os transtornos são mais frequentes entre servidores públicos da educação, evidenciando as transformações nas relações no contexto de trabalho, que se aceleraram durante a pandemia da Covid-19.

Palavras-chave: Síndrome de burnout; teletrabalho; adoecimento mental; pandemia; serviço público

1. Introdução

A partir do primeiro dia do ano de 2022, utilizando a identificação QD85 do Código Internacional de Doenças (CID-11), a Síndrome de Burnout (SB) passou a ser considerada como uma doença ocupacional. Importante lembrar que o Ministério da Saúde do Brasil já reconhecia esse acometimento como uma enfermidade relacionada ao trabalho há cerca de 20 anos, no entanto, essa nova tipificação traz em seu escopo uma carga sócio-histórica que é muito relevante, especialmente devido às mudanças nas relações de trabalho, bem como, aos

acontecimentos sanitários pelo qual a humanidade vem sendo submetida, notadamente no que se refere à pandemia da Covid-19.

Embora a precarização do trabalho seja uma realidade, passou a ser ainda mais evidente, com maior uma fragilização das relações jurídicas do trabalho, entre empregado e empregador, com demissões, redução de carga horária e salarial (Castro, Oliveira, Morais & Gai, 2020). No contexto do serviço público os modos de produção foram alterados, bem como, a assunção do protagonismo frente a esta crise, especialmente pelas Instituições de Ensino Superior (IES), ficou evidente (Almeida, Silveira, Silva, Queiroz & Oliveira, 2020).

Da mesma forma, é bom lembrar que diante do atual quadro pandêmico, o trabalho, em sua grande parte, passa a ser desenvolvido dentro das próprias casas dos servidores públicos, que em pouco tempo se viram com a necessidade de adaptar o que antes era somente sua residência, em seu novo ambiente de trabalho. Antunes (2018) nos lembra que esse cenário, de não haver mais diferenciação entre a vida pessoal e a laboral, que é justamente o que passa a ocorrer, passa a ser um dos grandes responsáveis pelo adoecimento das pessoas.

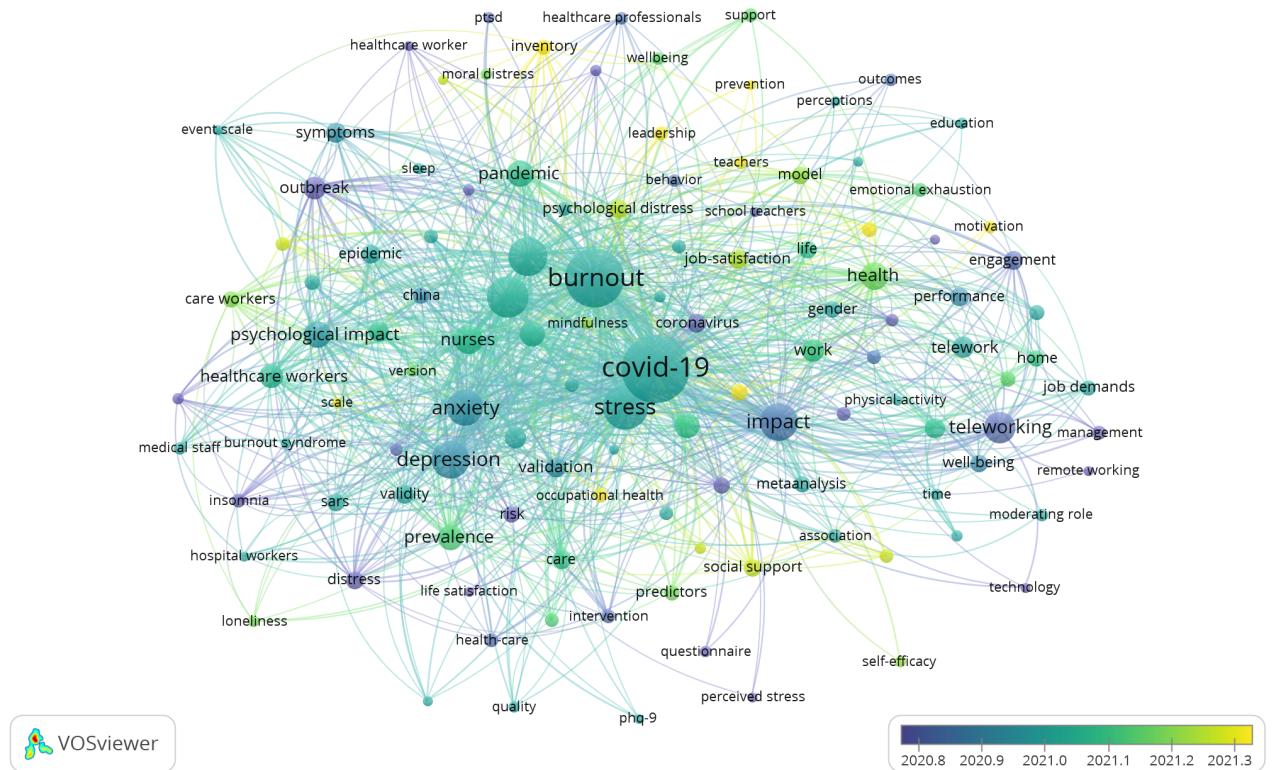
Uma espécie de paradoxo fica evidente, pois medidas de redução de danos ou que visem mitigar a possibilidade de contágio, como o cenário de isolamento social pelo qual a população mundial esteve submetida, ou pelo menos, estimulada, faz com que se observe justamente o oposto, com a proliferação de problemas na saúde mental das pessoas (Brooks et al., 2020).

A partir deste contexto, estratégias foram adotadas, como a migração das atividades para ambientes digitais e o teletrabalho, que se apresentam como duas das principais plataformas de atuação, especialmente nas IES, que tiveram de adotar o ensino remoto, que apesar de demonstrar seus pontos positivos, também fazem com outros apareçam, como a dificuldade no estabelecimento de um sentimento de pertencimento no ambiente de trabalho (Filardi, Castro & Zanini, 2020).

Importante lembrar que a pandemia não é um evento corriqueiro, de modo que seus efeitos são sentidos nos mais variados contextos, seja no mais explícito, que é o sanitário, ou mesmo na economia e, mais especificamente, o organizacional e das relações de trabalho (Castro et al., 2020), que é o foco do presente estudo.

Realizado um levantamento em março de 2022, na Web of Science, utilizando os termos “burnout”, “teleworking”, “mental health”, “Covid-19”, e os operadores booleanos “or” e “and”, atingindo publicações entre os anos de 2020 e 2022, bem como, restringindo a categorias de saúde ocupacional, políticas de saúde, gestão, psicologia, psiquiatria e economia, foram encontrados 313 artigos. Para uma análise dos dados encontrados, foi utilizado o software livre VOSviewer.

Figura 1 – relação de co-ocorrência dos termos encontrados



Fonte: elaborado pelos autores

É possível verificar que há grande interesse em compreender aspectos relativos à saúde mental, especialmente no que se refere à depressão, ansiedade, suporte social, tecnologia, demandas do trabalho, stress, entre vários outros termos. Ademais, é possível perceber que há uma atenção nos estudos sobre como enfrentar essa situação, investigando preditores e outros constructos que podem contribuir nesse sentido.

Os estudos que tratam da temática são bastante férteis em discutir os riscos psicossociais no trabalho, como o próprio adoecimento mental, através do uso de indicadores, tratando o fenômeno como algo isolado. Diante disso, estudos alertam para a necessidade de suprir essa lacuna, de modo que sejam buscadas novas formas de agir, através da valoração do trabalho no processo determinação de saúde e doença (Pereira, Souza, Lucca & Iguti, 2020).

Da mesma forma, é necessário que os estudos sobre promoção e prevenção de saúde, bem como, que leve em conta a gestão e as formas de controle de trabalho, devem superar a compreensão objetiva, de modo a passar a adotar uma perspectiva subjetiva, e perceber as características individuais, trazendo uma luz neste campo de conhecimento, tendo em vista o

pragmatismo que impera nesse campo de conhecimento (Kowalczuk, Krajewska-Kułak & Sobolewski, 2020).

Por sua vez, também é necessário destacar o papel do Estado no tocante ao enfrentamento da pandemia e os efeitos na saúde física e mental dos trabalhadores. Isso se dá justamente pelo impacto que a Covid-19 vem causando nos trabalhadores e a oferta de serviços obrigatórios do governo, que possui em sua linha de frente, servidores públicos (Vidal, 2020). Esse cenário reforça a necessidade de melhor compreender estratégias de enfrentamento, de modo a tornar o trabalho mais saudável, mais eficaz e eficiente (Dawson & Golijani-Moghaddam, 2020).

Levando em conta estudos e levantamentos que discutam os afastamentos de servidores públicos, em decorrência de adoecimento mental também são escassos em nossa literatura, onde podemos destacar os estudos de Schlindwein & Morais (2014), bem como, dados epidemiológicos que indicam que houve, entre os anos de 2006 e 2017, um crescimento, no que se refere aos afastamentos relacionados a transtornos mentais (Instituto de Saúde Coletiva da UFBA, 2019).

Dessa forma, este estudo tem como objetivo analisar os afastamentos em decorrência de transtornos mentais e do comportamento, bem como a síndrome de burnout, a partir de registros do Subsistema Integrado de Atenção à Saúde do Servidor Público Federal/SIASS, entre os anos de 2012 e 2021, entre servidores públicos federais da educação de duas instituições no sertão pernambucano, que utilizaram o teletrabalho, verificando o período antes e durante a pandemia de Covid-19. Tal opção se dá pelo fato de que são profissionais que desde o início da pandemia utilizam o teletrabalho como ferramenta de trabalho.

2. Teletrabalho, adoecimento mental no trabalho e síndrome de burnout

Diante do que até aqui foi apresentado, é importante um olhar mais preciso sobre os fenômenos que serão investigados. Deste modo, esta seção tem por finalidade apresentar o teletrabalho, que foi amplamente adotado pelas mais variadas organizações. Da mesma forma, o adoecimento mental e síndrome de burnout, como possíveis consequências da adoção desta ferramenta, além da pandemia e das mudanças organizacionais.

2.1 Teletrabalho

Diante das constantes revoluções tecnológicas que a sociedade vem passando, era de se esperar que ocorressem mudanças na forma de produção, com o advento de possibilidades de encurtar distâncias e acelerar processos, diminuindo custos e auferindo mais lucros e resultados para as organizações. Ocorre que a pandemia de Covid-19 acabou por acelerar essa mudança, especialmente no que se refere ao comportamento nas organizações (Rodrigues, Moscon, Queiroz, & Silva, 2020).

Em que pese não ser uma novidade, o teletrabalho vem ganhando enorme repercussão devido à sua implementação acelerada e por ser uma das estratégias de mitigação e combate à proliferação da Covid-19 (Belzunegui-Eraso & Erro-Garcés, 2020). Também deve ser destacado que anteriormente ao contexto de pandemia, essa forma de produção era usualmente relacionada, em sua essência, a ganhos de qualidade de vida, saúde mental e autonomia no trabalho (Rocha & Amador, 2018; Schade, Digutsch, Kleinsorge & Fan, 2021).

O conceito do teletrabalho não é pacífico na literatura, de modo que duas abordagens são as mais destacadas, de modo que em um primeiro momento é possível enfocar no deslocamento da resolução da demanda, ou seja, sai do ambiente de trabalho e passa a utilizar ferramentas virtuais. O outro ponto de vista parte da premissa de que as demandas nascem e são resolvidas no próprio ambiente telemático (Rocha & Amador, 2018).

Diante do fato de que ainda é um fenômeno em construção, outras nomenclaturas são atribuídas, como os termos “home office” e trabalho remoto que são modalidades do teletrabalho (Rocha & Amador, 2018). Finalmente, temos um conceito a ser adotado é o de que deve ser compreendido como uma forma de exercer o trabalho fora da estrutura física da organização, utilizando ferramentas de tecnologias da informação, bem como, comunicação em tempo parcial ou integral (Leite, Lemos & Schneider, 2019).

Quanto à saúde mental, estudos vem evidenciando que associado ao cenário de pandemia, o teletrabalho está relacionado a sintomas como transtornos depressivos, ansiedade e stress (Islam, Barna, Raihan, Khan & Hossain, 2020). Embora a Síndrome de Burnout não seja considerada uma doença mental, mas uma doença do trabalho, também vem crescendo a sua incidência entre pessoas que adotaram o teletrabalho (Martinez-Lopez, Lazaro-Perez, & Gomez-Galan, 2021).

Tendo em vista a necessidade de amenizar os impactos que a implementação de tal recurso tem sobre a saúde física e mental, algumas ações podem ser desenvolvidas, como é o caso da participação dos trabalhadores nas tomadas de decisão, de modo a produzir soluções

em conjunto, tornando os trabalhadores partícipes do processo gerencial. Uma segunda alternativa é realizar um mapeamento da realidade dos trabalhadores, visando melhor compreender e operacionalizar formas de desenvolvimento das atividades organizacionais. A adequação de práticas de controle gerencial também se apresenta como uma possibilidade, de modo que é essencial que o corpo gerencial possa avaliar o desempenho e os resultados apresentados, baseado nas condições que cada trabalhador possui (Ferreira & Falcão, 2020).

2.2 Adoecimento mental no trabalho

Por vezes, quando se imagina o lugar central que o trabalho ocupa em nossas vidas, especialmente na sociedade pós-revolução industrial, temos que a atividade é uma espécie de síntese entre o sujeito que atua e a própria ação, essa relação contribui para que o trabalho passe a ocupar um papel central no que diz respeito à produção de subjetividade e especialmente, se destacando na manutenção e promoção da saúde mental (Gernet, 2021).

No processo de reflexão sobre o processo saúde e doença, especialmente quando se trata de saúde mental, é importante levar em conta que o conceito deve ser ampliado e o mais abrangente possível, abarcando o bem-estar subjetivo, a autonomia, sensação de autoeficácia e completude intelectual e emocional (Mota, Da Silva & Amorim, 2020).

Diante disso, com a pandemia da Covid-19 e toda a mudança organizacional e das formas de produção que ocorram, o afastamento repentino do local de trabalho, bem como das relações sociais que permeiam esse contexto, pode ocasionar um adoecimento do trabalhador, pois essas novas condições de trabalho que surgem, afetam de forma bastante impactante o corpo, bem como a organização do trabalho, que ao invés de produzir subjetividade, passa a afetar de forma negativa o funcionamento mental (Dourado, Zambroni-de-Souza, Araújo & Bolis, 2021).

Ademais, tendo em vista a crise sanitária e as mudanças no desenho de trabalho já discutidas, é importante reforçar que os gestores busquem estratégias, a fim de evitar que os trabalhadores fiquem enfermos e impactem diretamente em suas vidas e consequentemente na organização (Abbad & Legentil, 2020).

Pensar nesse processo de saúde e doença no serviço público se demonstra de extrema importância, pois é nesse contexto onde também é travada essa luta por docentes e demais trabalhadores da educação (Therense, Perdomo & Fernandes, 2021). Assim, é de se esperar que um crescimento de diagnósticos de doenças mentais relacionadas ao trabalho surja, pois esses

arranjos, desenhos e condições de trabalho atuam diretamente no corpo e nas novas formas de organização do trabalho, afetando o funcionamento mental (Dourado et al., 2021).

Outrossim, em que pese ser um setor extremamente relevante no que se refere à produtividade e oferta de serviços para a população, o adoecimento de servidores públicos, especialmente no que se refere a questões relativas à saúde mental, ainda há pouca visibilidade. Diante disso, embora escassos, os estudos relacionados a essa categoria indicam que há uma alta prevalência de afastamento em decorrência de transtornos de ansiedade e depressão (Schlindwein & Moraes, 2014).

Devemos também lembrar que embora a SB não seja considerada pela OMS uma doença mental, ao invés disso, um fenômeno relacionado ao trabalho, ambas andam de mãos dadas. Assim, Carlotto & Câmara (2019) afirmam que cerca de 31% dos servidores públicos apresenta baixo nível de entusiasmo com o trabalho e que 31,5% apresenta sentimento de exaustão psicológica.

É bom lembrar que o afastamento dos trabalhadores em virtude de doenças ocupacionais faz com que ocorra não somente um grande dispêndio de recursos financeiros que poderiam ser empregados em outras políticas públicas, mas também atua diretamente no indivíduo, acarretando em consequências nefastas, evidenciando sofrimento psíquico e corporal, pois nessa autêntica “roda-viva”, na medida em que se afasta de seu processo produtivo, passa a ter sentimentos de angústia e inutilidade que, por sua vez, podem levar a mais transtornos mentais (Zambroni-de-Souza & Moraes, 2018; Dourado et al., 2021).

Finalmente, é necessário destacar que diante do crescente índice de diagnóstico e epidemiológico, aqui foi feita uma opção pela utilização do termo Transtornos Mentais Comuns (TMC), pois é a mais utilizada nos meios científicos e pode melhor contribuir para rastrear as consequências e compreender seu impacto, especialmente quando se trata de trabalho, organização e gestão (Mota, Da Silva & Amorim, 2020).

2.3 Síndrome de burnout

O ano de 2022 é bastante representativo, no que diz respeito à síndrome de burnout, pois é a partir deste marco temporal que o Código Internacional de Doenças (CID), sua versão mais atualizada, o CID-11, traz uma novidade, que é justamente o fato de enquadrá-la como uma doença relacionada ao trabalho e não como um transtorno mental.

É importante lembrar que os modos de produção gerencialista atuais acabam por trazer um olhar tanto no que se refere aos negócios, quanto no que tange ao ser humano, como uma

mera instrumentalização, ou seja, as pessoas devem estar sempre disponíveis com seus mais variados recursos, para que a organização possa produzir mais, ocasionando uma relação paradoxal, pois na mesma medida, acaba por não sobrar mais espaço para própria produção da subjetividade (Gaulejac, 2017). Assim, acaba por trazer um esgotamento emocional perverso, que é revelador de um fracasso que, por vezes, alcança a totalidade da existência individual, atingindo tanto a representação que a pessoa tem de si mesma, quanto a dos outros e especialmente, passam a não perceber o trabalho como um produtor de sentido (Castro, 2013).

Todo esse esforço despendido pode operar no sentido contrário, ao canalizar energia física e mental para o desenvolvimento de uma atividade, os estressores ambientais do ambiente de trabalho acabam por sabotar o trabalhador, pois agem diretamente no esgotamento físico e mental, trazendo fadiga e exaustão emocional (Hobfoll, 2002). Assim, nesse ambiente tão hostil, é necessário que algumas estratégias também sejam demandadas, a fim de preservar a saúde de quem está se submetendo a demanda, de modo que o apoio social aumenta o sentimento de proteção (Moura, Furtado & Sobral, 2020).

No sentido de melhor compreender a síndrome de burnout, é importante salientar que assim como outros fenômenos, diferentes perspectivas teóricas podem ser encontradas. Diante disso, é possível afirmar que a partir do estudo de Maslach & Jackson (1981), que inova ao romper com bidimensionalidade do construto, trazendo uma terceira dimensão, de forma a melhor explicar a SB. Por sua vez, Gil-Monte (2005) inova ao estudar a relação entre gênero e incidência de burnout, além de propor uma perspectiva quadridimensional.

Finalmente, reforça-se a lembrança de que se trata do adoecimento mais comum entre trabalhadores em situação de sensação de estresse (Schaufeli, 2017), semelhante ao cenário de pandemia pela qual a humanidade está submetida desde 2020. Esse cenário indica que é necessário encontrar estratégias de como melhor enfrentar essa situação, a partir de distintos olhares, fazendo as melhores escolhas diante das distintas perspectivas teóricas.

Quadro 1: principais conceitos da síndrome de burnout

Perspectiva	Dimensão	Conceito	Referência
Bidimensional	Exaustão emocional	Se refere a sentimentos de estar sobrecarregado e esgotado física e mentalmente.	Maslach & Leiter, 2008.
	Desligamento	Se trata de um distanciamento do trabalho e uma experiência negativa em relação ao objeto de trabalho.	Demerouti, Bakker, Nachreiner & Schaufeli, 2001.
Tridimensional	Exaustão	Carência de energia, entusiasmo e sentimento de não conseguir enfrentar os estressores	Maslach &
	Despersonalização	Diz respeito ao distanciamento afetivo e pessoal em relação ao ambiente de trabalho	Jackson, 1981; Maslach, Schaufeli & Leiter, 2001.
	Baixa realização pessoal no trabalho	Decorre das outras duas dimensões, o sujeito faz uma autoavaliação, de modo a perceber aspectos negativos do trabalho	
Quadridimensional	Entusiasmo com o trabalho	Se refere ao desejo e como atingir os objetivos organizacionais	
	Exaustão psicológica	Se caracteriza pela fadiga física e emocional relacionada ao lidar diário do trabalho	
	Indolência	Presença de comportamentos com atitudes negativas e de indiferença em relação ao trabalho e aos colegas	Gil-Monte, 2005.
	Culpa	Trata de uma emoção social ligada às relações interpessoais, especialmente direcionada a pessoas com as quais o trabalhador mantém relações	

Fonte: elaborado pelos autores a partir de obras clássicas da síndrome de burnout

Diante do Quadro 1, é possível verificar que embora existam três perspectivas teóricas, a bidimensional acaba por englobar duas dimensões que compõem a tridimensional. Ademais, também se faz necessário destacar que a proposta com três dimensões é mais aceita e utilizada nos estudos que se referem à SB (Cardoso, Baptista, Sousa & Goulart Júnior, 2017; Cortez, Zerbini & Veiga, 2019; Carvalho, Martins, Gonçalves & Sagradim, 2020). Por sua vez, a quadridimensional, embora pouco usual, apresenta além das dimensões abarcadas pelas outras propostas, elementos relacionados especialmente a questões de emoções.

Ademais, quando a Organização Mundial de Saúde (OMS) passa a reclassificar a SB, não mais como um transtorno mental e do comportamento relacionado ao trabalho, através do código Z73.0, cuja descrição era somente a de “esgotamento” e passa a utilizar QD85, comprehende que o fenômeno é muito mais amplo, definindo como resultante de um estresse crônico no ambiente de trabalho, que não bem gerenciado, abraçando ainda as três dimensões: 1) sentimentos de esgotamento ou exaustão de energia; 2) aumento da distância mental do trabalho, ou sentimentos de negativismo ou cinismo relacionados ao trabalho e; 3) uma sensação de ineficácia e falta de cumprimento (Organização Mundial de Saúde, 2022).

3. Delineamento metodológico

Com a finalidade de atingir o objetivo proposto neste estudo, foi realizado um estudo do tipo descritivo-exploratório transversal, onde foram utilizados documentos referentes a dados quantitativos de afastamento de servidores públicos federais que atuam na educação, a partir de registros do Subsistema Integrado de Atenção à Saúde do Servidor Público Federal (SIASS) localizado no sertão pernambucano. O acesso se deu através da Lei de Acesso à Informação (LAI), onde foram solicitados os seguintes dados: 1) CID que ocasionou o afastamento; 2) Dias de afastamento; 3) Órgão de exercício; 4) Ano em que se deu o afastamento; 5) Cargo da pessoa afastada; 6) Todos os dados referentes ao período compreendido entre os anos de 2012 e 2021 (10 anos). Ademais, também foi informado que não seria necessária a identificação das pessoas afastadas. Finalmente, serão considerados os dados relativos à quantidade de casos, quantidade de dias e quantidade de servidores como indicadores para as análises deste estudo.

Diante da solicitação, foi informado que o item 5 não poderia ser atendido, tendo em vista que se trata de informação sigilosa, presente exclusivamente nos prontuários de cada pessoa atendida pelo SIASS e que devido aos protocolos de biossegurança, não seria possível acessar as dependências para consulta desses dados. Todas os demais itens, que foram

solicitados no mês de fevereiro de 2022 foram atendidos, no mês de março do mesmo ano, respeitando os prazos da LAI.

Aspectos éticos

Com relação aos aspectos éticos da pesquisa, de acordo com a Resolução 510/2016, do Conselho Nacional de Saúde, em seu Art. 1, Parágrafo único, V, não é necessário registro, nem avaliação pelo sistema CEP/CONEP de pesquisa que utilize banco de dados, cujas informações são agregadas e que impossibilitem a identificação individual. Assim, reforçando o posicionamento, não houve abertura de processo, devido ao método de pesquisa empregado.

Análise dos dados

Para realizar a análise dos dados, foi feita de forma inicial a categorização dos dados encontrados, de modo que foi adotada a classificação encontrada na CID-11, de modo que para atender os objetivos deste estudo, três grupos foram criados, de forma a contemplar as causas de afastamento para tratamento de saúde: 1) afastamentos descritos no capítulo V – Transtornos Mentais e Comportamentais (F00-F99); 2) afastamentos que não se enquadram no capítulo V; 3) afastamentos com os código Z73.0 (esgotamento), F43.0 (Reação aguda ao "stress") e F43.2 (Transtornos de adaptação) que eram utilizados para se referir à SB antes da adoção do código QD85, de acordo com procedimento adotado por Mota, Da Silva & Amorim (2020).

Os dados foram tabulados no programa Microsoft Office Excel® e transpostos para análise quantitativa no programa *Statistical Package for the Social Sciences* - SPSS. A análise estatística utilizou medidas para cálculos numéricos ou categóricos (média, desvio padrão e ANOVA) e razões de prevalência (RP). Todos os testes levaram em consideração um nível de significância estatística de 5%.

4. Resultados e discussão

O estudo foi realizado em duas IES localizadas no sertão de Pernambuco, que possuem 2152 servidores, de acordo com o Portal da Transparência do governo federal em consulta realizada no mês de abril de 2022 (Brasil, 2022). Nessas instituições, entre os anos de 2012 e 2021 foram concedidas 2.494 licenças saúde a servidores públicos federais da educação. Desses

afastamentos, 428 (17,1%) foram motivados por transtornos mentais comuns, representados na CID-11 pelas doenças do código F, enquanto que a SB corresponde a 2%.

Por sua vez, 2.447 afastamentos ocorreram, totalizando 70647 dias, pensando em anos, teríamos 193 anos e seis meses. E, numa média simples, essas duas instituições tiveram, por ano, o equivalente a 19 servidores sem trabalhar, por ano, considerando todos os 365 dias, devido à problema de saúde.

Quadro 2 – Médias de dias de afastamentos por licenciados antes pandemia e pandemia

	2012 a 2019 (antes pandemia)	2020 a 2021 (pandemia)	Variação
CID “F”	47,7	64,4	35%
Burnout	40,7	50	22,8%
Outros CID	30,14	25,9	-14%
Geral	33,02	35,02	6%

Legenda: CID “F – Transtornos Mentais Comuns (TMC)

Fonte: elaborado pelos autores

Diante do apresentado no Quadro 2, fica evidente que o período de pandemia e de adoção do teletrabalho, no que se refere à relação entre dias de afastamento por servidores, foi muito mais nefasto para a saúde mental e o Burnout, do que para outros tipos de doenças, que diferentemente das outras categorias que apresentaram uma redução, o que reforça o impacto que tais eventos causam na saúde dos trabalhadores.

Verificada esses resultados, foi realizada uma análise de variância (ANOVA), visando confirmar se há diferença entre as medianas entre a quantidade de dias de afastamento no período anterior à pandemia (2012 a 2019) e durante a pandemia (2020 e 2021). Como é possível verificar no Quadro 3, de fato, foi confirmado que ocorreu uma diferença estatística significativa quanto aos outros CID, considerando um $p < 0,05$. Da mesma forma, os TMC’s e burnout não apresentaram a mesma variância entre as médias dos grupos.

Quadro 3 – ANOVA dos dias de afastamentos por licenciados antes pandemia e pandemia

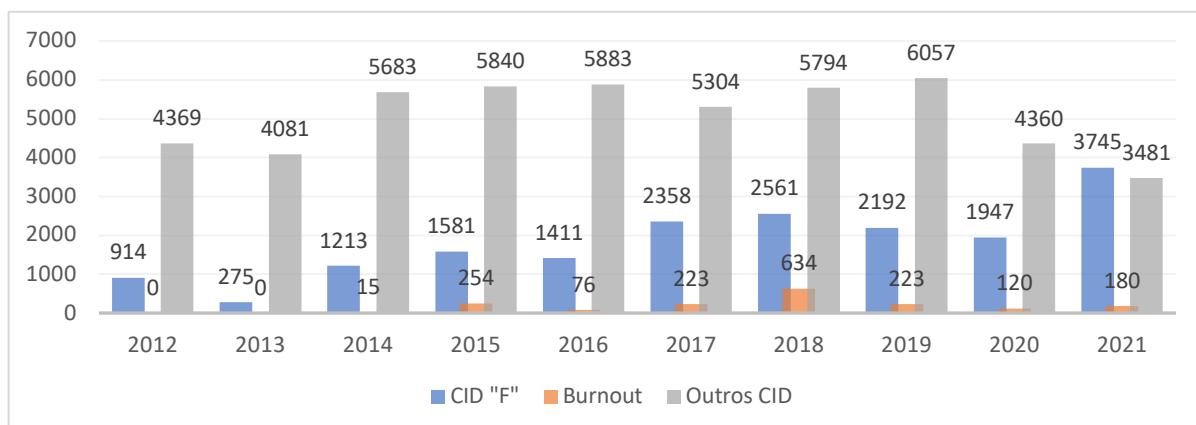
		Soma dos Quadrados	df	Quadrado Médio	Z	Sig.
CID “F”	Entre Grupos	2633229,225	1	2633229,225	3,591	,095
	Nos grupos	5866144,875	8	733268,109		
	Total	8499374,100	9			
Burnout	Entre Grupos	1265,625	1	1265,625	,032	,863
	Nos grupos	319902,875	8	39987,859		
	Total	321168,500	9			
Outros CID	Entre Grupos	3391315,225	1	3391315,225	6,328	,036
	Nos grupos	4287656,375	8	535957,047		
	Total	7678971,600	9			

Legenda: CID “F” – Transtornos Mentais Comuns (TMC)

Fonte: elaborado pelos autores

Verifica-se que, de fato, há uma diferença estatística significativa, indicando uma redução de dias de afastamento por doenças que não estão diretamente associadas à saúde mental, nem à SB. Essa realidade se coaduna com o que os estudos de Tausch et al. (2022), que verificaram um crescimento na quantidade de casos de TMC's na américa latina, especialmente os transtornos de ansiedade e depressão durante a pandemia. Diante disso, é de se esperar que ocorra um impacto, sobretudo com relação aos adoecimentos mentais.

Figura 2 – Dias de afastamento de servidores



Legenda: CID “F – Transtornos Mentais Comuns (TMC);

números - dias de afastamento para cada tipo de transtorno.

Fonte: elaborado pelos autores

De acordo com a Organização Pan-Americana de Saúde (2022), os transtornos mentais comuns, especialmente depressão e ansiedade, são responsáveis por cerca de 25% do total de dias de trabalho com afastamento dos trabalhadores anualmente, o que corrobora com o que foi encontrado nesse estudo, que encontrou 27,8% do total. Entretanto, quando se analisa o último ano, 2021, as duas instituições estudadas tiveram o dobro do esperado: 50,57% dos dias de afastamento por doença, somente por TMC. É necessário destacar que nesse ano de 2021, mesmo não sendo a principal causa dos afastamentos por motivo de saúde (23,4% da quantidade de afastamentos), foi a responsável pela maior quantidade de dias (3.745 dias de afastamento, sendo que outros CID e SB, juntos, tiveram 3.661 dias, que são menos da metade do total de dias de afastamento).

Esse cenário indica que os TMC's notificados são ainda mais fortes no cenário de teletrabalho e de pandemia, ocasionando maiores impactos tanto para os trabalhadores, quanto para a organização. Para exemplificar o tamanho desse problema, esses 3.745 dias de afastamentos são equivalentes a 10 servidores sem trabalhar durante os 365 dias do ano 2021, somente por TMC.

Quadro 4 – quantidade de afastamento entre os anos de 2012 e 2021

Ano	CID “F”	%	Burnout	%	Outros CID	%	Total
2012	18	15,5	0	0	98	84,5	116
2013	10	7,2	0	0	128	92,8	138
2014	32	16,2	1	0,5	164	83,3	197
2015	33	11,7	9	0,3	239	88	281
2016	50	17,7	3	0,1	229	82,2	282
2017	56	19,4	7	0,2	225	80,4	288
2018	62	18,8	20	6	247	75,2	329
2019	64	16,8	7	0,2	309	83	380
2020	38	18,4	3	1,4	165	80,2	206
2021	65	23,4	3	1	209	75,6	277
Total	428		53		2013		2494

Legenda: CID “F” – Transtornos Mentais Comuns (TMC)

Fonte: elaborado pelos autores

É possível observar que há um aumento dos afastamentos entre os anos de 2012 e 2019, no total das categorias pesquisadas, sobretudo nos dois anos que antecederam a pandemia, destacando que em todos os períodos, os transtornos mentais foram os que apresentaram maior crescimento entre as licenças para tratamento de saúde, especialmente casos de transtornos do humor (F30-F39) e transtornos neuróticos, relacionados com o estresse e os somatoformes (F40-F48).

Importa fazer um recorte quanto aos dois anos anteriores à pandemia (2018 e 2019) e os dois subsequentes, que são pandêmicos (2020 e 2021). Diante do Quadro 4, entre 2019 e 2020, verificou-se que em todas as causas de afastamento houve uma diminuição na quantidade, com uma redução de CID “F” de 41%, o Burnout com 58% e outros CID com 47% de queda. Dentro do período de pandemia (2020 e 2021), ocorre quase que o processo inverso, onde foram registrados aumentos em todos as causas, exceto no burnout, que se manteve estável.

Diante disso, dentro do período pandêmico e de implementação do teletrabalho, os CID “F” foram os que apresentaram maior incidência, com um aumento de 71% dos casos, contra 26% de outros CID. Esse cenário corrobora o estudo de Guilland et al. (2021), que indica o aumento nos casos de depressão e ansiedade entre os trabalhadores na pandemia de Covid-19.

Ao analisar o Quadro 4, considerando os dois últimos anos pré-pandêmicos (2018 e 2019), comparativamente com os dois anos de pandemia (2020 e 2021), é possível observar que no período de utilização do teletrabalho foi verificada uma média de 51,5 afastamentos (DP= 19,09), enquanto que antes da adoção, a média de afastamentos por CID “F” foi de 63 (DP=1,41).

Ao verificar a mesma situação no caso da SB, os dados referentes aos dois anos pré-pandemia indicam uma média de 13,5 afastamentos (DP=9,19), enquanto que depois que a Organização Mundial de Saúde decretou a pandemia de Covid-19, e consequente utilização do teletrabalho pelas instituições federais de ensino, a média ficou em 3 (DP=0).

Quadro 5 – ANOVA dos afastamentos da pandemia (2018-2019) e pandemia (2020-2021)

		Soma dos Quadrados	df	Quadrado Médio	Z	Sig.
CID “F”	Entre Grupos	189,225	1	189,225	,462	,516
	Nos grupos	3274,375	8	409,297		
	Total	3463,600	9			
Burnout	Entre Grupos	13,225	1	13,225	,338	,577
	Nos grupos	312,875	8	39,109		
	Total	326,100	9			
Outros CID	Entre Grupos	511,225	1	511,225	,118	,740
	Nos grupos	34738,875	8	4342,359		
	Total	35250,100	9			

Legenda: CID “F” – Transtornos Mentais Comuns (TMC)

Fonte: elaborado pelos autores

Visando melhor compreender a diferença dos afastamentos, bem como os efeitos da adoção do teletrabalho, foi realizada uma ANOVA. Tal escolha temporal se deu pelo fato de que 2018 e 2019 foram os anos com maior número de casos e anteriores a pandemia, bem como, 2020 e 2021 foram os anos da pandemia e utilização de novas ferramentas de trabalho.

Conforme pode ser visualizado no Quadro 5, não houve diferença estatística significativa entre o período pré e pós decretação da pandemia, em nenhuma das causas, tampouco, em suas categorias, no entanto, como já observado anteriormente, é possível de ser verificado um impacto entre os servidores, especialmente no que se refere à saúde mental. Deste modo, é necessário que tal avaliação continue sendo realizada, tendo em vista que mesmo quando decretado o fim da pandemia, pessoas que passam por eventos críticos de saúde, podem continuar a apresentar sintomas de ansiedade e depressão por um longo período (Duan & Zhu, 2020).

Um fator a ser considerado para explicar a diferença não significativa estatisticamente, é a subnotificação dos casos, ou seja, embora sejam verificados sintomas, ou mesmo que estejam de posse de atestados médicos que indiquem alguma comorbidade, algumas pessoas podem ter feito a opção de não notificar o órgão no qual trabalha. Essa situação é especialmente comum nos casos de adoecimento mental relacionado ao trabalho (Seligmann-Silva, 2011). Diante disso, esses índices podem ser maiores do que os que aqui foram verificados.

Da mesma forma, pelo fato de que as atividades nos anos de 2020 e 2021 estivessem sendo desenvolvidas através do teletrabalho, pode ter ocorrido que mesmo com algum sintoma ou afastado com atestado médico, pode ser que houveram servidores que optaram em não informar essa situação, indicando uma provável subnotificação dos agravos à saúde, fato já observado em outros estudos (Silva & Ramminger, 2014).

Outra explicação contém elementos subjetivos, como o medo de infecção, que se apresenta como um dos sentimentos mais comuns no período de pandemia (Currie, Jain & Aston, 2021; Moretti et al., 2020). Diante disso, pode ter ocorrido uma escolha pessoal de não procurar atendimento no serviço de saúde, ou não apresentar atestado, para não se submeter a perícias médicas, devido ao receio de contágio pela Covid-19.

Adicionalmente a possível subnotificação, outro dado que chama bastante atenção é o fato de que ao não utilizar os serviços de saúde, não somente impossibilita que ações sejam desenvolvidas no sentido de atacar o problema, como há uma transferência de renda para os planos de saúde, tendo em vista que mesmo durante a pandemia, as operadoras, no ano de 2020, tiveram um aumento de 72,4% em seu lucro líquido, com uma diminuição de despesas de 3,6%,

enquanto que os usuários verificaram um aumento entre 12% a 49% no valor da mensalidade (Baptista, 2021).

Como já informando, os CID “F”, que tratam dos TMC’s e a síndrome de burnout, por mais que andem de mãos dadas, não fazem parte do mesmo grupo de doenças, de acordo com o Código Internacional de Doenças (2022). Diante disso é necessário destacar suas diferenças, de modo que o grupo dos transtornos mentais demonstraram os seguintes valores ($M = 42,8$, $DP = 19,62$), por sua vez, o grupo do Burnout ($M = 5,3$, $DP = 6,02$), entre os anos de 2012 e 2021.

Pelo fato de que os CID “F” são compostos por uma ampla variedade de transtornos, de fato, é de se esperar que a diferença de afastamentos seja bem maior, comparativamente à síndrome de burnout. Quando se observa o total de afastamentos, é possível verificar que há um aumento nos casos, com o ápice em 2019, uma queda em 2020, em decorrência dos motivos já assinalados anteriormente, tendo uma retomada no seu crescimento com o decorrer da pandemia, o que vai de encontro a estudos do tema (Appel-Meulenbroek, van der Voordt, Aussems, Arentze & Le Blanc, 2020; Garcia-Gonzalez, Torrano & Garcia-Gonzalez, 2020), que indicam um aumento de casos de SB, após a adoção do teletrabalho.

Com a adoção do código QD85, a partir de 2022, com o CID-11, um diagnóstico mais preciso quanto à síndrome de burnout pode ser alcançado, entregando melhores indicadores e contribuindo com estratégias de enfrentamento, tendo em vista que passa a ser considerado como uma doença associada ao trabalho e não como uma doença mental (Guilland et al., 2021).

Não é possível afirmar que há um aumento gradativo nos índices de afastamento do trabalho devido à síndrome de burnout. Isso se deve, de certa forma à dificuldade em enquadrar o distúrbio, bem como que especialmente em 2020, com a pandemia, houve uma diminuição no número de afastamentos em todas as categorias pesquisadas.

Quadro 6 – Afastamentos antes da pandemia e durante a pandemia

	2012 a 2019 (antes da pandemia)	2020 a 2021 (pandemia)	Variação
CID “F”	16,5%	21,4%	29,7%
Burnout	2%	1,2	-40%
Outros CID	81,5%	77,4%	-5%
% Total licença	100%	100%	

Legenda: CID “F – Transtornos Mentais Comuns (TMC)

Fonte: elaborado pelos autores

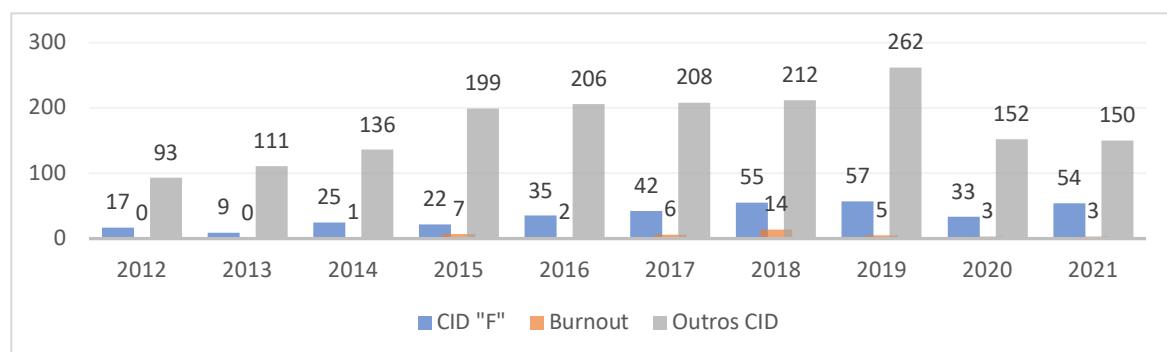
Por sua vez, no período pesquisado houve um total de 2.494 licenças, sendo que os transtornos mentais correspondem a 17,1% desse total. Considerando os períodos antes da pandemia (2012 a 2019) e de pandemia (2020 e 2021), é possível verificar no Quadro 5 que dentre as causas de afastamento, a única que apresentou uma variação positiva foram os TMC, enquanto que burnout e outros tipos de transtorno indicaram uma queda entre os dois períodos.

Quanto aos transtornos mentais comuns, é possível afirmar que ambos períodos estão dentro do esperado para países ocidentais industrializados, cujas variações giram entre 7% e 30% (Zambroni-de-Souza, 2006). Entretanto, vale ressaltar que mesmo assim, o índice encontrado é muito alto e preocupante, tanto em termos de não saúde dos servidores, quanto o custo da gestão pública com essas licenças. Ademais, no Quadro 3 é possível observar que a SB teve seu ápice em 2018, enquanto TMC teve seu ápice no último ano estudado, 2021.

Esse aumento percentual de notificações de transtornos mentais comuns, entre os anos de 2020 e 2021, corrobora com o que foi verificado por Lizana & Vega-Fernandez (2021), que em estudo junto a docentes, verificaram que a adoção do teletrabalho durante a pandemia prejudica não somente a saúde mental, mas componentes necessários para um bem-estar, como as relações familiares e a ausência de relacionamento com colegas de trabalho.

Com relação à prevalência de TMC's e síndrome de Burnout, foi verificado que o maior número de casos se dá com os transtornos de humor (F30-F39), com média anual de 26,6 afastamentos (DP=10,58), seguido dos transtornos neuróticos relacionados com o estresse (F40-F48), com média de 12,6 afastamentos por ano (DP=8,84) e em seguida, os transtornos relacionados à SB, onde foi observada uma média de 5,3 casos (DP=6,01). Observado o total de casos de transtornos mentais comuns, entre os anos de 2012 e 2021, foi verificada uma média 42,8 casos de afastamento a cada ano (DP=19,61).

Figura 3 – servidores afastados para tratamento de saúde



Legenda: CID "F" – Transtornos Mentais Comuns (TMC);
números - servidores afastados em cada ano para cada tipo de afastamento.
Fonte: elaborado pelos autores

Quanto à quantidade de servidores afastados, verificou-se que enquanto outros tipos de afastamento permaneceram em uma espécie de platô, os TMC's foi o único que cresceu em 2021 (54 servidores afastados), em comparação ao ano anterior, 2020 (33 servidores afastados); mais uma vez indicando que, de fato, há um impacto na saúde mental dos trabalhadores, que adotaram o teletrabalho como forma de produção, fato igualmente encontrado em outros estudos (Magnavita, Tripepi, Chiorri, 2021; Perelman, Serranheira, Barros & Laires, 2021), que investigaram o impacto do teletrabalho durante a pandemia de Covid-19 em trabalhadores europeus nos mais diversos segmentos.

Posto isso, foi verificado que nas instituições estudadas, os transtornos de humor foram os mais prevalentes, representando 50,8%, do total de afastamentos. Comparativamente, Mota, Da Silva & Amorim (2020) encontraram 36,36%, enquanto que Schlindwein & Morais (2014) verificaram 48%. Da mesma forma, os transtornos de ansiedade (F40-F48), nos três estudos, indicaram uma incidência de 33% entre os afastamentos.

Foi observado que ao compararmos os anos pré-pandemia (2012 a 2019) e de pandemia (2020 e 2021) entre os TMC's, os transtornos de ansiedade (F40-F48) apresentaram uma maior incidência de casos, com uma taxa de 38,8%, corroborando com os estudos de Cheng, Wang & Ebrahimi (2021), que também verificaram um aumento nos casos deste tipo de transtornos entre trabalhadores chineses após a pandemia.

Nesse cenário pandêmico, pelo qual toda a humanidade está passando, duas emoções podem ser consideradas como a causa principal para todo o impacto na saúde mental, quais sejam, o medo e a ansiedade, pois as mesmas são consideradas responsáveis pelo aumento do consumo de drogas, angústia e insônia (Guilland et al., 2021). Ademais, lembrando que componente emocional é um dos principais da Síndrome de Burnout, é possível destacar que a sua exaustão também vai incidir diretamente neste tipo de acometimento da saúde.

Adicionalmente, é necessário verificar que embora o teletrabalho tenha sido adotado como uma estratégia para minimizar os efeitos da pandemia de Covid-19, evitando aglomerações e exposição ao vírus (Lopez-Leon, Forero & Ruiz-Díaz, 2020), fica claro que a forma através da qual foi implementada, ou seja, sem a devida preparação e treinamento, que são necessários para o pleno funcionamento desta ferramenta (Abbad & Legentil, 2020), pode causar sérios danos à saúde dos trabalhadores, bem como, falta de produtividade, que impacta diretamente nas organizações.

Como verificado, fica evidente que políticas de atenção à saúde mental dos trabalhadores sejam desenvolvidas, sendo necessário que ocorra uma melhor compreensão

sobre os TMC's e a SB, tendo em vista que quanto mais informações passamos a ter, melhores estratégias de enfrentamento podem ser desenvolvidas, contribuindo para que a gestão, os trabalhadores e a população sejam beneficiados (Ornell, Schuch, Sordi & Kessler, 2020).

Diante do que foi exposto, verificado o impacto da adoção do teletrabalho especialmente no que se refere aos transtornos mentais e comportamentais, para uma melhor compreensão do fenômeno, o Quadro 4 traz a divisão em oito (8) grupos – entre F00 e F89 –, de acordo com a classificação presente no CID-11.

Quadro 4 – Número de afastamentos por TMC e Burnout

	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021
Transtornos mentais orgânicos, inclusive os sintomáticos (F00-F09)	1	0	0	2	0	2	0	0	0	0
Transtornos mentais e comportamentais devido ao uso de substância psicoativa (F10-F19)	0	0	0	0	4	1	0	0	1	1
Esquizofrenia, transtornos esquizotípicos e transtornos delirantes (F20-F29)	0	0	2	0	2	3	3	1	4	3
Transtornos do humor [afetivos] (F30-F39)	13	6	27	27	30	32	42	35	22	32
Transtornos neuróticos, transtornos relacionados com o estresse e transtornos somatoformes (F40-F48)	5	4	3	4	14	17	17	26	10	26
Distorções da personalidade e do comportamento adulto (F60-F69)	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0
Transtornos do desenvolvimento psicológico (F80-F89)	0	0	0	0	0	0	0	1	1	1
Burnout (Z73.0; F43.0; F43.2)	0	0	1	9	3	7	20	7	3	3
Total	18	10	33	42	53	63	82	71	41	68

Fonte: elaborado pelos autores

5. Conclusão

Não necessariamente estamos presenciando um “novo normal”, mas uma realidade que se apresenta, trazendo crescimento de afastamento, especialmente devido a problemas de saúde mental, com afastamentos com períodos maiores, situação que pode perdurar por algum tempo, mesmo depois de superada a emergência sanitária.

Por sua vez, o que se observa é uma negligência quanto a políticas de atenção à saúde mental, tendo em vista que mesmo com um indicativo de crescente diagnósticos dos TMC's, há um verdadeiro descompasso entre a quantidade de casos, atingindo cerca de 14% da população geral, mas somente 1% dos recursos em saúde são destinados para a luta contra esse tipo de transtorno (Mota, Da Silva & Amorim, 2020).

Assim, quando se trata de compreender o fenômeno de adoecimento mental entre servidores públicos, é importante ter em conta que é necessário que políticas de prevenção e promoção de saúde sejam desenvolvidas. Da mesma forma, é necessário compreender que as organizações também merecem atenção, pois também estão enfermas (Bendassolli, 2011).

Dito isso, a pandemia teve o papel de colocar uma lupa sobre o fenômeno, evidenciando o sofrimento psíquico pelo qual os trabalhadores vêm passando, ocasionando os mais diversos impactos em termos de saúde coletiva, bem como, nos organizacionais, atingindo diretamente as formas de produção.

Como indicação de estudo futuro é indicado que sejam investigados elementos subjetivos como o medo e as emoções nas organizações, de modo a alcançar aspectos que, por vezes, podem passar desapercebido por análises que prezam por dados epidemiológicos, explorando sentimentos e sensações dos trabalhadores.

Finalmente, algumas limitações foram verificadas durante o estudo. Por se tratar de um levantamento de afastamento para tratamento de doenças, algumas informações que poderiam trazer mais esclarecimento sobre o fenômeno não puderam ser alcançadas, como o cargo ocupado, sexo, idade e tempo de serviço. Outro fator limitante foi a possível subnotificação dos casos.

É necessário que seja compreendido quais as melhores estratégias organizacionais a fim de contribuir com a plena utilização do teletrabalho, pois mesmo trabalhadores mais experientes nessa forma de trabalho, passam por desgaste semelhante a pessoas que nunca experimentaram essa ferramenta (Staniec, Kaczorowska-Spsychalska, Kalinska-Kula & Szczygiel, 2022).

Referências

- Abbad, G.S. & Legentil, J. (2020). Novas demandas de aprendizagem dos trabalhadores face à pandemia da Covid-19. In: MORAES, M.M. (Org.), *Os impactos da pandemia para o trabalhador e suas relações com o trabalho* (pp. 23-33). Artmed.
- Almeida, L.S.B., Silveira, R.M.C., Silva, B.C.N., Queiroz, J.V.R., & Oliveira, P.H.C.N. (2020). As Universidades Públicas Brasileiras no Contexto da Pandemia: Iniciativas e Parcerias no Enfrentamento da Covid-19. *Cadernos Gestão Pública e Cidadania*, 25(82), 1-20. <http://dx.doi.org/10.12660/cgpc.v25n82.82123>
- Antunes, R. (2018). *O privilégio da Servidão: um novo proletariado de serviços na era digital*. Boitempo.
- Appel-Meulenbroek, R., van der Voordt, T.V., Aussems, R., Arentze, T. & Le Blanc, P. (2020). Impact of activity-based workplaces on burnout and engagement dimensions. *Journal of Corporate Real Estate*, 22(4), 279-296. <http://dx.doi.org/10.1108/JCRE-09-2019-0041>
- Baptista, V. (2021, 19 de abril). Em meio à pandemia, operadoras de planos de saúde têm lucros recordes. *Correio Braziliense*, Economia. <https://www.correobraziliense.com.br/economia/2021/04/4918994-em-meio-a-pandemia-operadoras-de-planos-de-saude-tem-lucros-recordes.html>
- Belzunegui-Eraso, A. & Erro-Garcés, A. (2020). Teleworking in the Context of the Covid-19 Crisis. *Sustainability* 2020, 12(9), 3662. <https://doi.org/10.3390/su12093662>
- Bendassolli, P. (2011). Mal-estar no trabalho: do sofrimento ao poder de agir. *Revista Mal-estar e Subjetividade*, 10 (1), 63-98.
- Brooks, S.K., Webster, R.K., Smith, L.E., Woodland, L., Wessely, S., Greenberg, N. & Rubin, G.J. (2020). The psychological impact of quarantine and how to reduce it: rapid review of the evidence. *The Lancet*, 395, 912-920. [https://doi.org/10.1016/S0140-6736\(20\)30460-8](https://doi.org/10.1016/S0140-6736(20)30460-8)
- Cardoso, H.F., Baptista, M.N., Sousa, D.F.A. & Goulart Júnior, E. (2017). Síndrome de burnout: análise da literatura nacional entre 2006 e 2015. *Revista Psicologia Organizações e Trabalho*, 17(2), 121-128. <https://dx.doi.org/10.17652/rpot/2017.2.12796>

- Carlotto, M.S. & Câmara, S.G. (2019). Burnout syndrome in public servants: prevalence and association with occupational stressors. *Psico-USF*, 24(3), p. 425-435. <https://doi.org/10.1590/1413-82712019240302>
- Carvalho, L.F., Martins, G.H., Gonçalves, A.P., & Sagradim, D.E.V. (2020). Pathological personality as predictor of work engagement, job satisfaction, and burnout in a community sample. *Revista Psicologia Organizações e Trabalho*, 20(1), 877-882. <https://dx.doi.org/10.17652/rpot/2020.1.16985>
- Castro, F.G. (2013). Burnout e complexidade histórica. *Revista Psicologia Organizações e Trabalho*, 13(1), 49-60.
- Castro, B.L.G., Oliveira, J.B.B., Morais, L.Q., & Gai, M.J.P. (2020). COVID-19 e organizações: estratégias de enfrentamento para redução de impactos. *Revista Psicologia Organizações e Trabalho*, 20(3), 1059-1063. <https://dx.doi.org/10.17652/rpot/2020.3.20821>
- Cheng, C.C., Wang, H.Y. & Ebrahimi, O.V. (2021). Adjustment to a New Normal: Coping Flexibility and Mental Health Issues During the COVID-19 Pandemic. *Frontiers in Psychiatry*, 12:626197, 1-10. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2021.626197>
- Cortez, P.A., Zerbini, T., & Veiga, H.M.S. (2019). Work context and Burnout: confirmation of moderators from meta-analysis evidence. *Revista Psicologia Organizações e Trabalho*, 19(4), 755-761. <https://dx.doi.org/10.17652/rpot/2019.4.17499>
- Currie, G., Jain, T. & Aston, L. (2021). Evidence of a post-COVID change in travel behaviour - Self-reported expectations of commuting in Melbourne. *Transportation Research Part A: Policy and Practice*, 153, 218-234. <https://doi.org/10.1016/j.tra.2021.09.009>
- Dawson, D.L. & Golijani-Moghaddam, N. (2020). COVID-19: Psychological flexibility, coping, mental health, and wellbeing in the UK during the pandemic. *Journal of Contextual Behavioral Science*, 17, 126-134. <https://doi.org/10.1016/j.jcbs.2020.07.010>
- Demerouti, E., Bakker, A., Nachreiner, F., & Schaufeli, W. (2001). The job demands-resources model of burnout. *Journal of Applied Psychology*, 86(3), 499-512. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.86.3.499>
- Dourado, A.D., Zambroni-de-Souza, P C., Araújo, A.J. & Bolis, I. (2021). O rompimento com o trabalho por doença e o enfrentamento da nova realidade. *Cadernos de*

Psicologia Social do Trabalho, 24(2), 185-200. <https://DOI: 10.11606/issn.1981-0490.v24i2p185-200>

Duan, L., & Zhu, G. (2020). Psychological interventions for people affected by the COVID-19 epidemic. *The Lancet Psychiatry*, 7(4), 300-302. [https://doi.org/10.1016/S2215-0366\(20\)30073-0](https://doi.org/10.1016/S2215-0366(20)30073-0)

Ferreira, M.C. & Falcão, J.T.R (2020). Trabalho em contexto de pandemia, saúde mental e qualidade de vida no trabalho: diretrizes essenciais. In: MORAES, M.M. (Org.), *Os impactos da pandemia para o trabalhador e suas relações com o trabalho* (pp. 23-33). Artmed.

Filardi, F., Castro, R.M.P. & Zanini, M.T.F. (2020). Vantagens e desvantagens do teletrabalho na administração pública: análise das experiências do Serpro e da Receita Federal. *Cad. EBAPE.BR*, 18(1), 28-46. <https://doi.org/10.1590/1679-395174605>

Garcia-Gonzalez, M., Torrano, F. & Garcia-Gonzalez, G. (2020). Study of Psychosocial Risk Factors in Online University Female Teachers: A Look From the Inside. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 17(8):2958. <https://doi.org/10.3390/ijerph17082958>

Gaulejac, V. (2017). *Gestão como doença social*. Ideias & Letras.

Gernet, I. (2021). Approche clinique et psychopathologique du burn out: discussion à partir de la psychodynamique du travail, *L'Évolution Psychiatrique*, 86(1), 119-130. <https://doi.org/10.1016/j.evopsy.2020.11.001>

Gil-Monte, P.R. (2005). *El síndrome de quemarse por el trabajo (burnout). Una enfermedad laboral en la sociedad del bienestar*. Madrid: Pirámide.

Guilland, R., Knapik, J., Klokner, S.G.M., Carlotto, P.A.C., Trevisan, K.R.R., Zimath, S.C., Francisco, D.R.M. & Cruz, R.M. (2021). Sintomas de depressão e ansiedade em trabalhadores durante a pandemia da COVID-19. *Revista Psicologia Organizações e Trabalho*, 21(4), 1721-1730. <https://dx.doi.org/10.5935/rpot/2021.4.22625>

Hobfoll, S.E. (2002). Social and psychological resources and adaptation. *Review of General Psychology*, 6(4), 307-324. <https://doi.org/10.1037/1089-2680.6.4.307>

Instituto de Saúde Coletiva da UFBA. (2019). *Boletim Epidemiológico: Transtornos Mentais Relacionados ao Trabalho no Brasil, 2006-2017*, 13, 1-5.

- Islam, M. A., Barna, S. D., Raihan, H., Khan, M. N. A., & Hossain, M. T. (2020). Depression and anxiety among university students during the COVID-19 pandemic in Bangladesh: A web-based cross-sectional survey. *PLoS one*, 15(8), e0238162. <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0238162>
- Kowalcuk, K., Krajewska-Kułak, E., & Sobolewski, M. (2020). The Effect of Subjective Perception of Work in Relation to Occupational and Demographic Factors on the Mental Health of Polish Nurses. *Frontiers in psychiatry*, 11, 591957. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2020.591957>
- Leite, A.L., Lemos, D.C., & Schneider, W.A. (2019). Teletrabalho: uma revisão integrativa da literatura internacional. *Contextus – Revista Contemporânea De Economia Gestão*, 17(3), 186-209. <https://doi.org/10.19094/contextus.v17i3.42743>
- Lizana, P.A. & Vega-Fernandez, G. (2021). Teacher Teleworking during the COVID-19 Pandemic: Association between Work Hours, Work-Family Balance and Quality of Life. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 18(14), 7566. <https://doi.org/10.3390/ijerph18147566>
- Lopez-Leon, S., Forero, D. A., & Ruiz-Díaz, P. (2020). Recommendations for working from home during the COVID-19 pandemic (and beyond). *Work*, 66, 371–375. <https://doi.org/10.3233/WOR-203187>
- Magnavita, N., Tripepi, G. & Chiorri, C. (2021). Telecommuting, Off-Time Work, and Intrusive Leadership in Workers' Well-Being. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 18(7), 3330. <https://doi.org/10.3390/ijerph18073330>
- Moretti, A., Menna, F., Aulicino, M., Paoletta, M., Liguori, S. & Iolascon, G. (2020). Characterization of Home Working Population during COVID-19 Emergency: A Cross-Sectional Analysis. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 17(17): 6284. <https://doi.org/10.3390/ijerph17176284>
- Martinez-Lopez, J.A., Lazaro-Perez, C. & Gomez-Galan, J. (2021). Predictors of Burnout in Social Workers: The COVID-19 Pandemic as a Scenario for Analysis. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 18(10):5416. <https://doi.org/10.3390/ijerph18105416>.
- Maslach, C., & Jackson, S. E. (1981). The measurement of experienced burnout. *Journal of Occupational Behavior*, 2(1), 99-113. doi: 10.1002/job.4030020205

- Maslach, C., & Leiter, M. P. (2008). Early predictors of job burnout and engagement. *Journal of Applied Psychology*, 93, 498-512. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.93.3.498>
- Maslach, C., Schaufeli, W. B., & Leiter, M. P. (2001). Job burnout. *Annual Review Psychology*, 52(1), 397-422. doi: 10.1146/annurev.psych.52.1.397.
- Mota, C.A, Da Silva, A.K.L. & Amorim, K. (2020). Prevalência de transtornos mentais comuns em servidores técnico-administrativos em educação. *Revista Psicologia Organizações e Trabalho*, 20(1), 891-898. <https://dx.doi.org/10.17652/rpot/2020.1.17691>
- Moura, E.C., Furtado, L. & Sobral, F. (2020). Epidemia de burnout durante a pandemia de Covid-19: o papel da LMX na redução do burnout dos médicos. *FÓRUM • Rev. adm. empres.*, 60(6), Nov-Dec. 2020, 426-436. <https://doi.org/10.1590/S0034-759020200606>
- Organização Mundial da Saúde. (2011). Relatório sobre a saúde no mundo 2011: Saúde Mental: nova concepção, nova esperança. Recuperado de http://www.who.int/whr/2001/en/whr01_djmessage_po.pdf
- Organização Mundial da Saúde. (2022). *ICD-11 for Mortality and Morbidity Statistics*. <https://icd.who.int/browse11/l-m/en#/http://id.who.int/icd/entity/129180281>
- Organização Pan-Americana de Saúde. (2022). *Pandemia de Covid-19 desencadeia aumento de 25% na prevalência de ansiedade e depressão em todo o mundo*. Recuperado de <https://www.paho.org/pt/noticias/2-3-2022-pandemia-covid-19-desencadeia-aumento-25-na-prevalencia-ansiedade-e-depressao-em>
- Ornell, F., Schuch, J.B., Sordi, A.O. & Kessler, F.H.P. (2020). “Pandemic fear” and COVID-19: mental health burden and strategies. *Brazilian Journal of Psychiatry*, 42(3), 232-235. <https://doi.org/10.1590/1516-4446-2020-0008>
- Pereira, A.C.L., Souza, H.A., Lucca, S.R. & Iguti, A.M. (2020). Fatores de riscos psicossociais no trabalho: limitações para uma abordagem integral da saúde mental relacionada ao trabalho. *Revista Brasileira de Saúde Ocupacional*, 45, 1-9. <https://doi.org/10.1590/2317-6369000035118>
- Perelman, J., Serranheira, F., Barros, P.P. & Laires, P. (2021). Does working at home compromise mental health? A study on European mature adults in COVID times. *Journal of Occupational Health*, 63(1), 1-8. <https://doi.org/10.1002/1348-9585.12299>

- Portal da Transparência. (2022, abril de 2022). Detalhamento dos servidores públicos por órgão. Recuperado de <https://www.portaltransparencia.gov.br/servidores/orgao?paginacaoSimples=true&amanhoPagina=&offset=&direcaoOrdenacao=asc&orgaosServidorExercicio=OR26230%2COR26430&colunasSelecionadas=linkDetalhamento%2CorgaoSuperiorLotacaoSIAPE%2CorgaoLotacaoSIAPE%2CquantidadeAtivos%2CquantidadeInativos%2CquantidadePensionistas%2CorgaoExercicioSIAPE>
- Rocha, C.T.M. & Amador, F.S. (2018). O teletrabalho: conceituação e questões para análise. *Cad. EBAPE.BR*, 16(1), 155–162. <https://doi.org/10.1590/1679-395154516>
- Rodrigues, A.C.A., Moscon, D.C.B., Queiroz, G.C. & Silva, J.C. (2020). Trabalhadores na pandemia: múltiplas realidades, múltiplos vínculos. In: MORAES, M.M. (Org.), *Os impactos da pandemia para o trabalhador e suas relações com o trabalho* (pp. 1-14). Artmed.
- Schade, H. M., Digutsch, J., Kleinsorge, T., & Fan, Y. (2021). Having to Work from Home: Basic Needs, Well-Being, and Motivation. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 18(10), 1-18. <https://doi.org/10.3390/ijerph18105149>
- Schaufeli, W. B. (2017). Applying the Job Demands-Resources model: A ‘how to’ guide to measuring and tackling work engagement and burnout. *Organizational Dynamics*, 46(2), 120–132. <https://doi.org/10.1016/j.orgdyn.2017.04.008>
- Schlindwein, V. & Morais, P. (2014). Prevalência de transtornos mentais e comportamentais nas instituições públicas federais de Rondônia. *Cadernos de Psicologia Social do Trabalho*, 17(1), 117-127. <https://doi.org/10.11606/issn.1981-0490.v17i1p117-127>
- Seligmann-Silva, E. (2011). *Trabalho e desgaste mental: o direito de ser dono de si mesmo*. São Paulo: Cortez.
- Silva, C.O., & Ramminger, T. (2014). O trabalho como operador de saúde. *Revista Ciência & Saúde Coletiva*, 19(12), 4751-4758. <https://doi.org/10.1590/1413-812320141912.15212013>
- Staniec, I. Kaczorowska-Spsychalska, D., Kalinska-Kula, M. & Szczygiel, N. (2022). The Study of Emotional Effects of Digitalised Work: The Case of Higher Education in the Sustainable Development. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 19(1), 576. <https://doi.org/10.3390/ijerph19010576>

- Tausch, A., Souza, R.O., Viciana, C.M., Cayetano, C., Barbosa, J. & Hennis, A.J.M. (2022). Strengthening mental health responses to COVID-19 in the Americas: A health policy analysis and recommendations. *The Lancet Regional Health – Americas*, 2022(5): 100118, 1-10. <https://doi.org/10.1016/j.lane.2022.100118>.
- Therense, M., Perdomo, S.B. & Fernandes, A.C. S. (2021). Nós da linha de frente: diálogos sobre o ser da saúde no contexto da pandemia. *Cadernos de Psicologia Social do Trabalho*, 24(2), 265-278. <https://doi.org/10.11606/issn.1981-0490.v24i2p265-278>.
- Vidal, J.P. (2020). The COVID-19 pandemic and the state: is it emerging a new configuration of public administration? *Cad. EBAPE.BR*, 18(4), 924-935. <https://doi.org/10.1590/1679-395120200098x>
- Zambroni-de-Souza, P. C. (2006). Trabalhando com saúde: trabalho e transtornos mentais graves. *Psicologia em Estudos*, 11(1), 175-83. <https://doi.org/10.1590/S1413-73722006000100020>
- Zambroni-de-Souza, P. C., & Moraes, T. D. (2018). Reflexões sobre a dinâmica psíquica de trabalhadores afastados do trabalho. *Fractal: Revista de Psicologia*, 30(2), 103-111. <https://doi.org/10.22409/1984-0292/v30i2/5866>