

# Vivências de prazer e sofrimento de mulheres em teletrabalho

**Experiences of pleasure and suffering of women in telework**

**Vivencias de placer y sufrimiento de mujeres en teletrabajo**

**Sueli Maria  
CABRAL**

[suelicabral@feevale.br](mailto:suelicabral@feevale.br)  
Universidade Feevale

**Sabrina Valesca da  
COSTA**

[sabrinavalesca@yahoo.com.br](mailto:sabrinavalesca@yahoo.com.br)  
Universidade Feevale

**Carmem Regina  
GIONGO**

[carmemgiongo@feevale.br](mailto:carmemgiongo@feevale.br)  
Universidade Feevale

*Este estudo objetiva analisar as vivências de prazer e sofrimento de mulheres em teletrabalho vinculadas a áreas administrativas de empresas da região metropolitana de Porto Alegre. Foi realizada uma pesquisa quanti-qualitativa e a orientação teórica foi da Psicodinâmica do Trabalho. Para a coleta de dados foi aplicado um questionário desenvolvido pelas autoras e o formulário EIPST do ITRA. Participaram da pesquisa 42 mulheres, sendo que seis passaram por uma entrevista semiestruturada. Os resultados estatísticos foram analisados através do software IBM® SPSS® (Versão 26.0) e os dados qualitativos foram submetidos à Análise de Núcleo de Sentido. Os resultados apontaram que as mulheres enfrentam uma carga significativa de responsabilidades em seus diversos papéis, mas reconhecem os benefícios da flexibilidade e da oportunidade de conviver com os filhos e familiares na modalidade do teletrabalho. As principais estratégias para lidar com o sofrimento fundamentaram-se na cooperação e no isolamento. Concluiu-se que políticas públicas em saúde do trabalhador e garantia de direitos através da ampliação da legislação trabalhista voltada ao teletrabalho são essenciais e vitais para a saúde e dignidade laboral.*

**Palavras-chave:** Psicodinâmica do Trabalho; Prazer; Sofrimento; Mulheres; Teletrabalho.

*This study aims to analyze the experiences of pleasure and suffering of women teleworking in the administrative areas of companies in the metropolitan region of Porto Alegre. Quantitative and qualitative research was carried out and the theoretical orientation was Work Psychodynamics. For data collection, a questionnaire developed by the authors and the ITRA EIPST form were applied. 42 women participated in the research, six of whom underwent a semi-structured interview. Statistical results were analyzed using IBM® SPSS® software (Version 26.0) and qualitative data were analyzed using Core Sense Analysis. The results showed that women face a sig-*

*nificant burden of responsibilities in their various roles but recognize the benefits of flexibility and the opportunity to spend time with their children and family members when teleworking. The main strategies for dealing with suffering were based on cooperation and isolation. It was concluded that public policies on worker health and guaranteeing rights through the expansion of labor legislation aimed at teleworking are essential and vital for health and dignity at work.*

**Palavras-chave:** *Psychodynamics of Work; Pleasure; Suffering; Women; Telecommuting.*

*Este estudio tiene como objetivo analizar las vivencias de placer y sufrimiento de las mujeres en teletrabajo vinculadas a áreas administrativas de empresas en la región metropolitana de Porto Alegre. Se realizó una investigación cuantitativa y cualitativa, y la orientación teórica estuvo basada en la Psicodinámica del Trabajo. Para la recolección de datos se aplicó un cuestionario desarrollado por las autoras y el formulario EIPST del ITRA. Participaron en la investigación 42 mujeres, de las cuales seis pasaron por una entrevista semiestructurada. Los resultados estadísticos fueron analizados mediante el software IBM® SPSS® (Versión 26.0) y los datos cualitativos fueron sometidos al Análisis de Núcleo de Sentido. Los resultados mostraron que las mujeres enfrentan una carga significativa de responsabilidades en sus diversos roles, pero reconocen los beneficios de la flexibilidad y la oportunidad de convivir con los hijos y familiares en la modalidad de teletrabajo. Las principales estrategias para lidiar con el sufrimiento se basaron en la cooperación y el aislamiento. Se concluyó que las políticas públicas en salud laboral y la garantía de derechos mediante la ampliación de la legislación laboral enfocada al teletrabajo son esenciales y vitales para la salud y dignidad laboral.*

96

**Palabras clave:** *Psicodinámica del Trabajo; Placer; Sufrimiento; Mujeres; Teletrabajo.*

## **Introdução**

**A**té 2020, o teletrabalho era considerado uma realidade distante, sendo encarado como algo utópico ou até mesmo inimaginável para alguns trabalhadores e empresas. Mesmo em países desenvolvidos, o uso regular ou ocasional desse modelo de trabalho não ultrapassava 30% da força de trabalho, conforme o relatório do Tribunal Superior do Trabalho (TST, 2020).

Em 2020, devido à pandemia de Covid-19, o teletrabalho se tornou mais comum em função do isolamento social exigido pela Organização Mundial da Saúde

(OMS). Segundo dados do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), obtidos em novembro de 2020 e divulgados pelo Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada (IPEA, 2021), cerca de 8,3 milhões de pessoas estavam trabalhando de forma remota no Brasil, e as mulheres representavam 56,5% deste número.

Conforme um estudo desenvolvido por Barrero, Bloom e Davis (2021), o percentual de trabalhadores em atividades remotas dobrava a cada 15 anos, mas com a pandemia por Covid-19, este percentual teve um aumento equivalente a 30 anos em

menos de 2 anos. Conforme a Fundação Instituto de Pesquisas Econômicas (Fipe), em parceria com a Fundação Getúlio Vargas (FGV), em junho de 2020, cerca de 22% dos trabalhadores brasileiros estavam realizando suas atividades profissionais em casa (Góes; Martins; Nascimento, 2021).

Sakuda e Vasconcelos (2005) definem o teletrabalho como a transformação da estrutura de trabalho estabelecida por meio do uso de computadores e telecomunicações. Essa transformação abrange diversos aspectos, tais como os econômicos, sociais, organizacionais, ambientais e legais. Para o Tribunal Superior do Trabalho (2020), o teletrabalho é caracterizado pela realização de atividades profissionais que ocorrem “fora das dependências do empregador, com a utilização de recursos tecnológicos e que não se enquadram na ideia de trabalho externo, isto é, do trabalho que, em razão de sua natureza, é desempenhado em locais externos, como é o caso de motoristas”, por exemplo (TST, 2020, p. 8).

Nesse contexto, inúmeros estudos foram desenvolvidos e evidenciaram importantes questões atreladas à saúde mental dos trabalhadores. Conforme citado na revisão integrativa de Pereira (2022), o isolamento social ganhou destaque no impacto à saúde mental, além das psicopatologias como estresse, ansiedade, sobrecarga e depressão. Bridi, Bohler e Zanoni (2020) apontaram que o teletrabalho nesse período foi marcado por conflitos na relação família e trabalho, aumento da carga horária, além de gerar um ritmo mais acelerado ao trabalhador.

Sabe-se que, na pandemia, as mulheres sofreram ainda mais as consequências da sobrecarga gerada pelo trabalho regular associado aos cuidados familiares e domésticos. A pesquisa de Flores *et al.*

(2021) apontou que 53,7% das mulheres que participaram da pesquisa e que estavam trabalhando no momento da pandemia passaram a realizar suas atividades em casa, acentuando mais ainda a desigualdade de gênero, seja pelo medo de perder o emprego ou pela sobrecarga do acúmulo de funções.

Um levantamento realizado pelo Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos (Dieese, 2024) mostrou que as mulheres tiveram maior dificuldade para voltar ao mercado de trabalho após a pandemia por Covid-19 em comparação com os homens. A taxa de desemprego atingiu 9,2% entre as mulheres e 6% entre os homens, sendo que as mulheres negras foram ainda mais prejudicadas (OIT, 2024).

Sobre estas desigualdades historicamente presentes no mercado de trabalho e intensificadas em momentos de crises econômicas, sanitárias e políticas, Kergoat e Hirata (2007) afirmam que a divisão sexual e social é uma forma de organização do trabalho resultante das relações desiguais entre os sexos. Essa divisão do trabalho é moldada de maneira histórica e socialmente variável, refletindo as dinâmicas e as normas vigentes. Debout (2018) corrobora o debate ao afirmar que as diferenças entre homens e mulheres no que se refere ao mercado de trabalho e/ou às atividades domésticas, devem ser tratadas e enfrentadas como construções sociais.

Neste contexto, analisar a saúde mental no trabalho torna-se essencial, além de representar uma estratégia necessária para a construção de políticas mais igualitárias no campo do trabalho. Uma das abordagens possíveis para esta análise é a Psicodinâmica do Trabalho, desenvolvida por Dejours na década de 1980 na França. No que se refere às relações de trabalho, para Dejours e Gernet (2011, p. 70), “o trabalho é a atividade

coordenada executada por homens e mulheres que trabalham para prover o que não está previsto na organização do trabalho". Para Dejours (2008), há uma evolução tanto de regras quanto do convívio das pessoas, que faz com que o trabalho seja diferente em determinados períodos históricos.

Além da normalidade, as pesquisas do autor também revelaram que a relação entre os trabalhadores e as características que envolvem a organização do trabalho são dinâmicas e instáveis, compondo um espaço subjetivo de constantes transformações (Dejours, 2000). Para Dejours (1994, p. 2004), a Psicodinâmica do Trabalho se interessa também pelas vivências de prazer, que são as transformações do sofrimento a fim de não gerar uma patologia. Essas vivências de prazer e sofrimento são subjetivas e afetam o sujeito assim como o desejo, o amor, a angústia, entre outros. Nesse sentido, a Psicodinâmica do Trabalho está alicerçada na centralidade do trabalho para a vida do sujeito, e este possui potencial tanto para gerar sofrimento e adoecimento, quanto saúde, realização e desenvolvimento da identidade.

Conforme Dejours (2015), falar de organização do trabalho é desvendar o processo de início até o fim de uma atividade, não só o contexto de realização da atividade em si, mas sim, contemplar os processos subjetivos que estão presentes no cenário em que a atividade é executada. Nessa dinâmica está a lacuna entre o trabalho prescrito e o trabalho real, abarcando tudo aquilo que o trabalhador realiza além do procedimento para que o processo aconteça, desde sua inteligência, comprometimento, afetividade e inventividade. Conforme Dejours (2008),

a cada atividade realizada há um caminho distinto a ser percorrido pelo sujeito, entre o real e o prescrito, pois sempre é uma ação de assumir riscos e cometer infrações, para trabalhar bem, por isso reforça-se que o vital do trabalho não é visto e nem mensurado.

Neste contexto, o sofrimento mental resulta da organização do trabalho e, para ele, quanto mais inflexível for a organização do trabalho, menos ela contribuirá à economia psicossomática individual. Assim, "a organização do trabalho é causa de uma fragilização somática, na medida em que ela pode bloquear os esforços do trabalhador para adequar o modo operatório às necessidades de sua estrutura mental" (Dejours, 2015, p. 167).

Frente às problematizações apresentadas e com base na teoria da Psicodinâmica do Trabalho, este estudo possui o objetivo de analisar as vivências de prazer e sofrimento de mulheres trabalhadoras de áreas administrativas de empresas da região metropolitana de Porto Alegre, discorrendo sobre as estratégias de enfrentamento e de defesa experimentadas no modelo do teletrabalho.

## ***Método***

Este estudo utilizou-se do método quanti-qualitativo, a fim de buscar uma complementação entre as diferentes estratégias metodológicas e responder aos seus objetivos, e teve a Psicodinâmica do Trabalho como direcionadora de suas análises. Segundo Creswell e Creswell (2021), a pesquisa mista é uma análise mais profunda, que busca não apenas uma integração de dados quantitativos e qualitativos, mas também uma compreensão adicional da questão de pesquisa. Nesse contexto, é importante ressaltar que a Psicodinâmica do Trabalho

(Dejours, 2015) possui uma metodologia própria, stricto sensu, que não foi utilizada em sua totalidade neste trabalho, devido a algumas dificuldades de aplicação, o que não é raro nas pesquisas brasileiras.

Merlo e Mendes (2009), ao analisarem o uso da Psicodinâmica do Trabalho na produção nacional, destacaram que muitos estudos nacionais não utilizam o método dejouriano, mas buscam manter-se fiéis à essência dos pressupostos da Clínica do Trabalho. No entanto, os pressupostos da Psicodinâmica estiveram presentes na condução da pesquisa, bem como em sua análise, com o intuito de demonstrar como essa dialética, das dificuldades do trabalho, pode impactar à psique dos trabalhadores (Dejours, 2015).

Participaram da pesquisa 42 trabalhadoras de áreas administrativas, conforme apresentado na Tabela 1, moradoras da região metropolitana de Porto Alegre. As entrevistadas tinham idade média de 38 anos, sendo que 69,04% possuíam filhos, 88,1% eram graduadas, 61,9% estavam em teletrabalho integralmente e 38,1% estavam trabalhando na modalidade híbrida (precisavam comparecer semanalmente ou mensalmente na empresa).

A pesquisa apresentou uma amostra limitada em termos de diversidade étnico-racial, com baixa participação de mulheres negras, o que limita a generalização dos resultados, especialmente no que se refere às particularidades vividas por essa população, reforçando a visão de Carneiro (2003) sobre a invisibilidade das mulheres negras e como a falta de representação destas mulheres restringe as pesquisas e impede uma visão justa e mais inclusiva.

O Quadro 1 apresenta o resumo sistematizado das informações das

participantes, como nome fictício (Part.1 a Part.42), idade, estado civil, se possuíam filhos, escolaridade e o formato de trabalho.

Os critérios de inclusão das participantes para a pesquisa foram: a) trabalhadoras exclusivamente do sexo feminino, maiores de 18 anos; b) que tivessem atuado em formato presencial e, que, durante a pandemia, tiveram que mudar sua rotina de trabalho para o teletrabalho; c) que estivessem atuando de forma remota ou híbrida no momento da pesquisa; d) que autorizassem sua participação na pesquisa, assinando o Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE).

Como instrumentos de pesquisa foram utilizados: a) um questionário sociodemográfico que levantou informações diversas acerca do perfil das participantes, incluindo aspectos como idade, sexo, escolaridade, situação familiar e condições de trabalho; e b) o segundo instrumento aplicado foi a escala EIPST, que é composta por quatro fatores, dois avaliando prazer (realização profissional e liberdade de expressão) e dois avaliando sofrimento no trabalho (falta de reconhecimento e esgotamento profissional). O objetivo dessa escala é avaliar, nos últimos seis meses, a ocorrência de vivências de prazer e de sofrimento no trabalho. Para isso, a escala contém sete opções de respostas: 0 = nenhuma vez; 1 = uma vez; 2 = duas vezes; 3 = três vezes; 4 = quatro vezes; 5 = cinco vezes; e 6 = seis vezes ou mais.

Os resultados quantitativos, provenientes do questionário e do EIPST, serão apresentados através das frequências absolutas (n) e relativas (%), valores mínimo, máximo, média aritmética, mediana, desvio-padrão e pontos percentis dos quartis (P25, P50 e P75).

**Tabela 1.** Perfil Laboral (n=42)  
**Table 1.** Job Profile (n = 42)

Variável	Categorias	n	%
Área - Setor	Indústria	21	50,0
	Serviços	21	50,0
	Tecnologia da Informação	10	23,8
	Financeiro	9	21,4
	Contabilidade	3	7,1
	Educação	3	7,1
	Comercial	2	4,8
	Marketing	2	4,8
	Planejamento	2	4,8
	Projetos	2	4,8
Cargo Atual	Telemarketing	2	4,8
	Outras áreas - setores (1 menção cada)	7	16,7
	Analista	18	42,9
	Coordenação	7	16,7
	Consultora	3	7,1
	Gerência	3	7,1
	Assessoria	2	4,8
	Sócia proprietária	2	4,8
	Outros cargos (1 menção cada)	7	16,7
Tempo no Emprego Atual	Menos de 1 ano	4	9,5
	Entre 1 a 3 anos	7	16,7
	Entre 3 a 5 anos	8	19,0
	Entre 5 a 10 anos	7	16,7
	Mais de 10 anos	16	38,1
Tempo com Atividades Domésticas	Entre 1 a 2h	22	52,4
	Entre 2 a 4h	16	37,1
	Mais de 4h	4	9,4
Tempo com Atividades Docentes	Não se aplica (não tem filhos)	13	31
	Menos de 1h	16	37,1
	Entre 1 e 2h	12	28,6
	Mais de 4h	1	2,4

Fonte: Elaborado pelas autoras (2023).

As associações entre as classificações EIPST com as variáveis faixa etária, tipo de trabalho, local de trabalho em casa, sentimento ao final do expediente, tempo com atividades domésticas e tempo com atividades docentes foram examinadas através do teste Qui-Quadrado ( $\chi^2$ ). Todos os procedimentos estatísticos foram executados no software IBM® SPSS® (Versão 26.0), adotando nível de significância em  $p \leq 0,05$ .

Para análise dos resultados da escala EIPST dos fatores de prazer, serão considerados os itens positivos, a partir

dos seguintes parâmetros: igual ou maior que 4,0 = avaliação positiva (trabalho apresenta-se como satisfatório); entre 3,9 e 2,1 = avaliação moderada (trabalho apresenta-se como crítico); e abaixo de 2,0 = avaliação negativa (trabalho apresenta-se como grave). Já para os critérios de sofrimento, serão considerados os itens negativos, e a análise segue os seguintes níveis: maior ou igual a 4,0 = avaliação mais negativa (trabalho apresenta-se como grave); entre 3,9 e 2,1 = avaliação moderada (trabalho apresenta-se como crítico); e abaixo de 2,0 = avaliação

menos negativa (trabalho apresenta-se como satisfatório).

Do ponto de vista dos instrumentos de pesquisa, considerando a Psicodinâmica do Trabalho, conforme Monteiro et al. (2017), a maior parte dos estudos na Região Sul utiliza o método qualitativo, compatível

com a teoria, que prioriza a singularidade, a escuta e as questões subjetivas do indivíduo ou do grupo estudado. As autoras destacam também a entrevista individual com roteiros semiestruturados como sendo a técnica mais utilizada.

*Quadro 1: Exposição Sociodemográfica*

*Chart 1: Sociodemographic Exposure*

Nome	Idade	Estado Civil	Filhos	Escolaridade	Área/Setor
Part. 1	51	Casada	1	Pós-Graduação	100% Teletrabalho
Part. 2	55	Casada	2	Pós-Graduação	100% Teletrabalho
Part. 3	31	Relacionamento estável	3	Pós-Graduação	100% Teletrabalho
Part. 4	36	Solteira	0	Graduação incompleta	100% Teletrabalho
Part. 5	33	Casada	0	Graduação completa	100% Teletrabalho
Part. 6	38	Casada	2	Pós-Graduação	Híbrido
Part. 7	41	Solteira	1	Pós-Graduação	100% Teletrabalho
Part. 8	43	Casada	1	Pós-Graduação	100% Teletrabalho
Part. 9	40	Casada	2	Pós-Graduação	100% Teletrabalho
Part. 10	27	Casada	0	Pós-Graduação	Híbrido
Part. 11	45	Casada	1	Pós-Graduação	100% Teletrabalho
Part. 12	44	Casada	1	Graduação completa	100% Teletrabalho
Part. 13	46	Solteira	1	Pós-Graduação	100% Teletrabalho
Part. 14	35	Casada	1	Graduação completa	Híbrido
Part. 15	46	Relacionamento estável	1	Pós-Graduação	Híbrido
Part. 16	30	Casada	1	Pós-Graduação	Híbrido
Part. 17	45	Casada	1	Pós-Graduação	Híbrido
Part. 18	37	Solteira	0	Pós-Graduação	Híbrido
Part. 19	39	Casada	2	Graduação incompleta	100% Teletrabalho
Part. 20	50	Casada	1	Pós-Graduação	100% Teletrabalho
Part. 21	42	Casada	1	Pós-Graduação	100% Teletrabalho
Part. 22	40	Solteira	0	Pós-Graduação	Híbrido
Part. 23	38	Relacionamento estável	1	Graduação completa	Híbrido
Part. 24	43	Relacionamento estável	0	Pós-Graduação	100% Teletrabalho
Part. 25	32	Solteira	0	Pós-Graduação	100% Teletrabalho
Part. 26	41	Casada	2	Pós-Graduação	100% Teletrabalho
Part. 27	37	Casada	1	Pós-Graduação	100% Teletrabalho
Part. 28	36	Casada	1	Pós-Graduação	100% Teletrabalho
Part. 29	28	Casada	1	Ensino Médio	Híbrido
Part. 30	34	Solteira	0	Pós-Graduação	100% Teletrabalho
Part. 31	49	Casada	0	Pós-Graduação	100% Teletrabalho
Part. 32	35	Casada	2	Pós-Graduação	100% Teletrabalho
Part. 33	22	Solteira	0	Graduação incompleta	100% Teletrabalho
Part. 34	32	Relacionamento estável	0	Pós-Graduação	100% Teletrabalho
Part. 35	41	Casada	2	Pós-Graduação	100% Teletrabalho
Part. 36	47	Casada	2	Graduação completa	100% Teletrabalho
Part. 37	45	Relacionamento estável	0	Pós-Graduação	Híbrido
Part. 38	43	Divorciada	1	Graduação completa	100% Teletrabalho
Part. 39	29	Relacionamento estável	+ de 3	Ensino Médio	100% Teletrabalho
Part. 40	32	Casada	2	Pós-Graduação	Híbrido
Part. 41	61	Divorciada	0	Pós-Graduação	Híbrido
Part. 42	42	Casada	1	Pós-Graduação	Híbrido

Fonte: Elaborado pelas autoras (2023).

Corroborando com o exposto acima, como instrumento complementar, foi aplicada uma entrevista semiestruturada, inspirada no Roteiro da Psicodinâmica, criado por Mendes (2007). O roteiro inicia com uma pergunta aberta sobre o trabalho, buscando informações sobre a organização e condição do trabalho. A segunda questão traz à tona o sentimento da profissional em relação ao seu trabalho. A terceira pergunta busca entender as dificuldades encontradas no dia a dia do trabalho e, por fim, busca-se entender como o trabalho tem afetado o seu comportamento.

Sendo assim, o processo de coleta de dados contou com duas fases distintas. A primeira foi realizada de maneira on-line, composta pela aplicação do questionário sociodemográfico criado pelas próprias autoras e da Escala de Indicadores de Prazer e Sofrimento do Trabalho (EIPST) do ITRA, nas 42 participantes. Os instrumentos foram disponibilizados através do Google Forms e a pesquisa foi divulgada nas redes sociais das pesquisadoras e em grupos de WhatsApp. Na segunda etapa foram entrevistadas as 6 participantes que realizaram a primeira etapa do estudo e sinalizaram interesse em participar de etapa seguinte.

As entrevistas foram agendadas previamente e ocorreram no período de fevereiro a abril de 2023, com duração de aproximadamente uma hora. Quatro entrevistas foram realizadas de maneira virtual com a utilização da ferramenta colaborativa Teams e duas foram realizadas de forma presencial, no escritório da pesquisadora. Para dar segurança às entrevistadas, no início do encontro foi informado que os nomes não seriam divulgados e que elas seriam

referenciadas e numeradas apenas como participantes (Part.1 a Part.42).

As entrevistas semiestruturadas foram transcritas e organizadas em uma tabela eletrônica para a exploração dos resultados da pesquisa, que foi avaliada com a técnica de Análise de Núcleo de Sentidos (ANS), recomendada por Mendes (2007), que traz uma adequação da técnica por Bardin (1977 apud Mendes, 2007). A ANS tem o objetivo de categorizar o conteúdo declarado e oculto das entrevistas, critério de semelhança de significado semântico, lógico e psicológico, conforme proposto por Mendes (2007), na análise de pesquisas em clínica do trabalho que tomam como referência a Psicodinâmica do Trabalho. Nesse processo, conforme a autora, o pesquisador deve realizar uma tradução detalhada, que vai além das palavras, fazendo análise também dos aspectos subjetivos.

Finalmente, cabe ressaltar que, para a execução desta pesquisa, o projeto foi submetido e aprovado pelo Comitê de Ética em Pesquisa da Universidade Feevale, conforme registro: CAAE 62083722.9.0000.534. Todas as participantes assinaram o Termo de Consentimento Livre e Esclarecido e receberam uma devolução dos dados através de e-mail.

## **Análise e Discussão Resultados**

Com a transcrição completa das entrevistas, considerando o exposto e o implícito, foi possível categorizar os resultados por semelhança de significado, conforme recomendação de Mendes (2007). Com base nesse processo e nos eixos temáticos encontrados, emergiram três categorias, conforme

Quadro 2: a) Vivências de Prazer; b) Vivências de Sofrimento; c) Estratégias de enfrentamento e de defesa. As categorias serão apresentadas e discutidas a seguir.

### **a) Vivências de prazer**

A primeira categoria diz respeito às vivências de prazer no teletrabalho. Na

perspectiva das entrevistadas, essas vivências estavam relacionadas à flexibilidade que o teletrabalho proporciona, não só em relação aos horários em que as trabalhadoras conseguem além de trabalhar, organizar suas atividades pessoais, mas também em relação a como e quando fazer suas tarefas, gerando uma

**Quadro 2:** Categorias Análise de Núcleo de Sentido  
**Chart 2:** Core Meaning Analysis Categories

Análise de Núcleo de Sentido	
Categoria	Eixo Temático
Vivências de Prazer	Conexão com as pessoas
	Reconhecimento
	Flexibilidade
	Liberdade e autonomia
Vivências de sofrimento	Sobrecarga
	Isolamento
	Pressão
	Ritmo e formato do trabalho
	Relações de poder
Estratégias de enfrentamento e de defesa	Cooperação
	Isolamento
	Negação
	Híbrido

Fonte: Elaborado pelas autoras (2023).

sensação de liberdade e autonomia. No que se refere aos dados quantitativos obtidos na escala EIPST, as participantes apresentaram avaliação positiva na média do prazer, sendo ela igual a 4,9, ou seja, o trabalho apresentou-se como satisfatório. Na escala, o item liberdade de expressão (5,1) teve um escore mais alto do que a realização (4,7), respectivamente, como mostra a Tabela 2.

Na Classificação geral da EIPST, pode-se perceber que 83,3% das entrevistadas apresentaram avaliação positiva, o que significa que o trabalho se apresentou como satisfatório. Em seguida, 14,3%

apresentaram avaliação moderada e 2,4% avaliação negativa. Esses dados podem ser melhor analisados na Tabela 3.

Também foi possível verificar, através do teste de Qui-Quadrado ( $\chi^2$ ), que existe uma avaliação positiva no EIPST em relação ao prazer, quando as mulheres possuem espaço definido para o teletrabalho na forma de “escritório”, como mostra a Tabela 4. Em contrapartida, as mulheres que não possuem um espaço próprio como um escritório em casa, apresentam um resultado de avaliação classificado como moderado ( $p = 0,045$ ).

**Tabela 2:** Estatística descritiva da Escala de Indicadores de Prazer e Sofrimento no Trabalho (n = 42)  
**Table 2:** Descriptive statistics of the Pleasure and Suffering at Work Indicator Scale (n = 42)

	Média	Mediana	Desvio Padrão	Mínimo	Máximo	Percentuais		
						25	50	75
Liberdade de expressão	5,1	5,4	1,1	2,1	6,0	4,4	5,4	6,0
Realização	4,7	5,0	1,3	0,4	6,0	4,1	5,0	5,7
EIPST Prazer	4,9	5,2	1,1	1,8	6,0	4,7	5,2	5,6

Fonte: Elaborado pelas autoras (2023).

**Tabela 3:** Classificação EIPST (n = 42)  
**Table 3:** EIPST Classification (n = 42)

Variável	Categorias	N	%
EIPST Prazer	Avaliação Mais Positiva	35	83,3
EIPST Prazer	Avaliação Moderada	6	14,3
EIPST Prazer	Avaliação Mais Negativa	1	2,4

Fonte: Elaborado pelas autoras (2023).

Para Dejours (1994), as vivências de prazer ocorrem quando a organização do trabalho se apresenta flexível, permitindo que o sujeito imprima sua criatividade em ação e sinta-se reconhecido. Na fala da Part.8, profissional da área de marketing, que obteve avaliação positiva do trabalho, com uma média de prazer 5,35 da escala EISPT, é possível enxergar como a autonomia se faz presente no teletrabalho:

*Existem padrões para seguir, de normativas, procedimentos, mas a minha atividade em si não. Ela não tem uma rotina, até porque cada situação é uma situação nova. Eu acho que temos mais autonomia. Com o teletrabalho, as pessoas aprenderam a confiar mais umas nas outras. [...] As pessoas começaram a enxergar que se trabalha por entrega e não por horário (Part.8).*

**Tabela 4:** Classificação do Prazer (EIPST) em função do local do teletrabalho em casa (n = 42)  
**Table 4:** Pleasure Rating (EIPST) depending on the location of teleworking at home (n = 42)

	Média	Mediana	Desvio Padrão	Mínimo	Máximo	Percentuais		
						25	50	75
Falta de Reconhecimento	1,3	1,0	1,3	0,0	4,8	0,3	1,0	2,1
Esgotamento	2,9	2,6	1,7	0,0	6,0	1,5	2,6	4,1
EIPST Sofrimento	2,1	1,8	1,3	0,0	5,3	0,9	1,8	3,0

Fonte: Elaborado pelas autoras (2023).

Já para a Part.20, profissional que atua na área de Recursos Humanos, além da autonomia, a flexibilidade do dia a dia no teletrabalho gera uma satisfação em administrar seus afazeres pessoais, concomitantemente ao seu trabalho. Ela apresentou índice máximo na avaliação da EIPST, 6. Além disso, tanto para a categoria realização, quanto na de liberdade de expressão, o trabalho também se apresenta como satisfatório. Cabe salientar as expressões de orgulho e leveza da participante ao falar de sua organização.

*Às vezes vou ao médico, na escola, saio para algo particular e não mando atestado, mas para compensar eu trabalho à noite. Tenho autonomia, embora minha gestora seja controladora. Eu acabo reportando para ela tudo que eu fiz, através das entregas e resultados que eu apresento. Assim, muita coisa eu decido sozinha, e passo para a gestão as que considero importante, outras eu compartilho quando fico insegura (Part.20).*

As falas das participantes Part.8 e Part.20 reforçam os debates propostos por Dejours (2015), nos quais a realização do trabalho não está apenas na ação da atividade e, sim, na possibilidade de sua própria transformação, construindo vivências de prazer. A Part.21, consultora, que também teve média de prazer com índice máximo, 6 na EIPST, trouxe suas vivências de prazer, corroborando com o que dizem Mendes e Vieira (2014), segundo os quais o trabalho resulta em prazer quando é possível aprender com ele, desenvolver novas formas de fazê-lo, inovando, criando e identificando espaço para a interação com os outros:

*Então, eu estou sempre pensando em soluções que eu consiga me conectar com as pessoas, mesmo não estando presencialmente [...] eu sou muito feliz remotamente. E de fato, para cada vez que eu vou fazer uma coisa, eu gosto de fazer um pouquinho diferente. Dá para melhorar isso aqui [...] eu vou inventando umas coisas um pouco diferente e as pessoas que trabalham comigo, elas também trabalham de forma remota, e têm liberdade de horários e de construção (Part.21).*

A Part.28, coordenadora financeira, possui orgulho do trabalho que realiza e se diz feliz em trabalhar na empresa em que está, no entanto, seu índice na EIPST teve uma avaliação moderada de 3,65, ou seja, o trabalho apresenta-se como crítico. Ela comenta: “[...] realmente gosto do que eu faço [...] Ainda mais numa empresa que eu gosto”. Para ela, o tempo que ganhou sem a locomoção é convertido em qualidade de vida, especialmente nos momentos de maior convivência com o filho:

*[...] eu ganhei sim qualidade de vida, por mais que eu não esteja fazendo nada para mim ainda. [...] consigo adiantar muita coisa ao meio-dia. À noite eu ganho tempo, a gente fica no sofá brincando, vendo televisão, fazendo outra atividade que antes eu não fazia porque eu estava na rotina da casa (Part.28).*

*[...] não é tudo um mar de rosas na vida no teletrabalho, mas mesmo com toda esta questão, gostaria de permanecer em casa, porque, para mim, o ganho psicológico que eu tive, foi muito importante, foi muito grande. Então assim, por mais que eu ainda esteja*

*longe das pessoas, que é algo importante, me manteria no teletrabalho (Part. 28).*

*Eu gosto muito do que eu faço. Eu acho que é sem pensar em dinheiro. Porque eu acho que o que eu faço é superimportante para qualquer corporação. O meu trabalho tem um valor grande, porque eu me sinto viva, eu me sinto produtiva (Part.8).*

No caso da Part.8, foi possível perceber que o teletrabalho permitiu que sua entrega expandisse o limite geográfico do Sul. Com isso, ela teve duas promoções consecutivas em curto prazo. A fala da trabalhadora menciona o reconhecimento que, para Dejours (2015), é uma das formas de vivenciar o prazer no trabalho: "O teletrabalho foi muito bom nesse sentido, porque eu ganhei uma visibilidade que eu não tinha, talvez se não tivesse mudado eu iria continuar sendo uma analista somente aqui do Sul" (Part.8).

Já para a Part.21, o trabalho hoje é prazeroso, mas isso não foi sempre uma realidade. Conseguiu nesse momento ter uma excelente qualidade de vida, muito em função da flexibilidade do teletrabalho: "sim, aumentou minha qualidade de vida e saúde mental, pois me organizo e não fico me cobrando com as saídas que preciso dar, paradas durante o dia. Pratico atividade física nos horários que gosto" (Part.21).

Considerando os relatos acima, bem como os resultados gerais do instrumento EIPST apresentados, fica clara a semelhança com a revisão integrativa realizada por Pereira (2022), que sugere uma ambivalência sobre as opiniões a respeito do teletrabalho, visto que, embora sejam relatados casos de sobrecarga,

também há relatos de maior motivação no trabalho, atribuídos à melhora na qualidade de vida e ao aumento do convívio familiar.

Analizando-se os depoimentos das trabalhadoras entrevistadas, cabem alguns apontamentos, como, por exemplo: o principal aspecto relatado pelas trabalhadoras se refere ao tempo livre para realizar as atividades domésticas, de cuidado pessoal e de convivência com os filhos. A questão que pode ser colocada é: se houvesse maior igualdade de gênero frente às demandas de cuidado familiar e de afazeres domésticos, este elemento ainda seria uma vantagem? Cabe destacar que, conforme dados do IBGE (2023), as mulheres dedicam 21,3 horas semanais para as atividades domésticas e de cuidados com as pessoas, enquanto os homens utilizam 11,7 horas.

Um estudo anterior realizado com profissionais em teletrabalho apresentou dados similares quanto aos aspectos de saúde nesse contexto, levantando o debate de que as condições de trabalho presenciais marcadas pela falta de mobilidade urbana, elevadas cargas de trabalho e rigidez no controle da jornada laboral fazem com que muitos trabalhadores almejam trabalhar em casa. Apesar disso, os autores reforçaram que, mesmo que o teletrabalho seja considerado positivo para os entrevistados, a garantia de direitos deve ser preservada no trabalho remoto. A legislação trabalhista e as políticas organizacionais devem garantir condições de trabalho e de saúde ocupacional adequadas, fornecendo equipamentos, ajuda de custos para aquisição ou manutenção das ferramentas de trabalho, acompanhamento funcional e estratégias de gestão de pessoas que alcancem as equipes em teletrabalho (Giacomello *et al.*, 2022).

### b) Vivências de sofrimento

Contrapondo a primeira categoria, este segundo eixo retrata situações que geram sentimentos não prazerosos, resultantes de isolamento, relação de poder, sobrecarga de trabalho, pressão, ritmo e formato de trabalho, denominando assim a categoria de Vivências de Sofrimento. No que se refere à escala EIPST do ITRA, as participantes pontuaram na média de sofrimento 2,1, o que é considerado uma avaliação menos negativa, apresentando 1,3 para falta de reconhecimento e 2,9 para o esgotamento. Nessa escala de sofrimento, quanto maior o escore, maior é a avaliação negativa. Esses dados podem ser melhor analisados na Tabela 5.

É possível observar que, na perspectiva do sofrimento, as diferenças entre os escores não são tão elevados na

comparação com a primeira categoria de avaliação do prazer. Considerando as respostas das participantes, 57,2% apresentaram dados satisfatórios no que se refere aos indicadores de sofrimento; 33,3%, apresentaram indicadores críticos; e 9,5%, indicadores graves de sofrimento no trabalho.

O mesmo teste realizado para visualizar a associação para o índice de prazer foi realizado para o índice de sofrimento e observou-se que as mulheres que possuem um espaço definido para o teletrabalho na forma de “escritório” apresentam menores indicadores de sofrimento na escala EIPST (Sofrimento), enquanto as mulheres que possuem um “espaço comum da casa com outros moradores” apresentam resultados críticos ( $p = 0,041$ ). Esses dados podem ser mais bem compreendidos na Tabela 6.

**Tabela 5:** Estatística descritiva da Escala de Indicadores de Prazer e Sofrimento no Trabalho (n = 42)  
**Table 5:** Descriptive statistics of the Pleasure and Suffering at Work Indicator Scale (n = 42)

		Prazer Class				
			Avaliação Mais Positiva	Avaliação Moderada	Avaliação Mais Negativa	Total
Local do teletrabalho em casa	Escritório	n	23 <sub>a</sub>	1 <sub>b</sub>	0 <sub>a</sub>	24
		%	95,8%	4,2%	0,0%	100,0%
	Espaço comum da casa com outros moradores	n	12 <sub>a</sub>	5 <sub>b</sub>	1 <sub>a</sub>	18
		%	66,7%	27,8%	5,6%	100,0%
Total		n	35	6	1	42
		%	83,3%	14,3%	2,4%	100,0%

Cada letra de subscrito indica um subconjunto de Prazer Class, categorias cujas proporções da coluna não se diferem significativamente umas das outras no nível 0,05.

Fonte: Elaborado pelas autoras (2023).

Conforme Dejours (2015), o trabalhador viverá o incerto e precisará lidar com o inesperado do trabalho real, que é diferente do trabalho prescrito, por isso o sofrimento será inevitável. Segundo Moraes et al. (2017), o sofrimento inicial frente ao trabalho não é considerado patogênico, pois pode gerar inclusive saúde e prazer

se a organização do trabalho assim o permitir. Para os autores, essa dinâmica considera o momento, o sentimento do trabalhador frente à atividade em si, bem como a visão em relação a seus colegas, a pressão gerada por seu chefe direto e o prazo que possui para a finalização da atividade. Esse sofrimento é agravado

por sobrecargas, pressões no trabalho, condições de trabalho inadequadas, bem como pela dificuldade na dinâmica das

relações, medo, violência, desvalorização e falta de reconhecimento.

A especialista de marketing, Part.22, que teve média de sofrimento moderada (3,53),

**Tabela 6:** Classificação do Sofrimento (EIPST) em função do local do teletrabalho em casa (n = 42)  
**Table 6:** Classification of Suffering (EIPST) depending on the location of teleworking at home (n = 42)

		Sofrimento Class				
			Avaliação Mais Positiva	Avaliação Moderada	Avaliação Mais Negativa	Total
Local do teletrabalho em casa	Escritório	n	16 <sub>a</sub>	8 <sub>a,b</sub>	0 <sub>b</sub>	24
	Espaço comum da casa com outros moradores	%	66,7%	33,3%	0,0%	100,0%
Total		n	8 <sub>a</sub>	6 <sub>a,b</sub>	4 <sub>b</sub>	18
		%	44,4%	33,3%	22,2%	100,0%
		n	24	14	4	42
		%	57,1%	33,3%	9,5%	100,0%

Cada letra de subscrito indica um subconjunto de Prazer Class, categorias cujas proporções da coluna não se diferem significativamente umas das outras no nível 0,05.

Fonte: Elaborado pelas autoras (2023).

108

cujo trabalho apresenta-se como crítico, descreve situações de intimidação e coação no trabalho: “Eu acho que no teletrabalho leva um pouquinho mais de tempo para percebermos alguns posicionamentos do que levaria presencialmente, né? [...] Mas continuam os mesmos problemas do presencial, sempre tem alguém querendo dar um ‘carteiraço’”. Para a Part.20, a sobrecarga faz parte do seu dia a dia, pois, além de profissional, é mãe, esposa e dona de casa, no entanto sua média de sofrimento pela EIPST foi zero.

*A nossa capacidade de ser multitarefas aumentou, hoje eu tenho que trabalhar, tenho que cuidar da casa, pensar, me organizar pra ir caminhar, então deixar tudo organizado aqui pro trabalho, só tomar banho antes de começar. Cuidado com*

*o meu filho, que exige ainda uma mega atenção especial por ter TDHA, fazer comida, limpar a casa, cuidar do cachorro que eu inventei de ter também. Então assim, eu acho que hoje no teletrabalho eu estou muito mais polvo [...] Risos de desespero (Part.20).*

A fala dessa participante corrobora os achados do estudo sobre teletrabalho de Rosenfield e Alves (2011), que apontou para a existência de uma ambiguidade na coordenação entre trabalho e família, em que é necessário conciliar as metas da empresa com as necessidades familiares, especialmente para aqueles que têm filhos pequenos, que requerem mais atenção. Para as autoras, esse contexto pode causar uma tendência ao isolamento profissional e a desvantagens competitivas

em relação à distribuição de cargos e tarefas, especialmente quando se trabalha em casa em tempo integral.

Essa situação de sobrecarga de trabalho também ficou clara na revisão integrativa realizada por Braga, Araújo e Maciel (2019), na qual as autoras afirmam que, em todos os artigos analisados, evidenciou-se a manutenção da dupla ou tripla jornada de trabalho da mulher. Nesse cenário, é possível identificar a continuidade do modelo de família patriarcal, no qual cabe às mulheres as responsabilidades domésticas.

A Part.20 também destaca que existe uma grande pressão sobre os prazos dados para a execução das atividades: “Eu acho que a preocupação com a entrega aumentou muito. A gente quer entregar para poder provar que está valendo a pena trabalhar de casa”. Outra situação angustiante relatada pela entrevistada foi a relação com os colegas, que, por circunstâncias de suas atividades, não estavam trabalhando remotamente e julgavam quem estivesse. Para Dejours (2004), a aprovação de colegas e pares tem o poder de transformar o sofrimento, porém quando não há este reconhecimento o sofrimento é inevitável.

*A maior dificuldade foi a questão de quem ficou lá, tanto no híbrido, quanto no presencial, principalmente as colegas do atendimento. Elas ficaram muito revoltadas com a nossa situação. Então a gente ouve piadinhas do tipo, conseguiu pintar o cabelo? Veio trabalhar hoje? Sabe, as brincadeiras com pitada de verdade (Part.20).*

A consultora Part.21 apresentou média de sofrimento menos negativa de 1,40

na EIPST, com um valor mais elevado na categoria esgotamento, com 2,29. Ela traz à tona a decepção de muitas vezes não poder apresentar sua identidade: “[...] eu posso ser quem eu sou? Nem sempre eu posso seguir da forma como eu gostaria”. Para Chanlat (1993), a identidade é o conjunto de representações que uma pessoa possui de sua história subjetiva e suas ações estão vinculadas a seus desejos, esperanças, buscas, fantasmas e ambições. Para o autor, muitas vezes a escolha profissional está muito ligada a uma satisfação de desejo, que pode ser consciente e inconsciente.

Para a Part.28, profissional de finanças, o trabalho apresenta-se como grave na EIPST, com média de sofrimento negativa de 4,67, escore de 5,43 para o esgotamento e de 4 para a falta de reconhecimento. O seu relato também reforça a importância da identidade, que segundo Dejours e Gernet (2011), é a proteção da saúde mental e tem papel fundamental na subjetividade da transformação do sofrimento.

*No começo do teletrabalho, perdi um pouco da minha identidade, eu olhava, buscava e não me conhecia mais. Nossa, quem é essa? [...] Mas me vejo assim, muito focada: é casa, família e o meu trabalho. Não consegui achar um espaço para mim, de lazer. Fazer uma atividade para mim, [...] é uma coisa que eu tenho uma pendência comigo sobre isso, né? Porque assim, tem dias que realmente eu fico esgotada de estar só em casa, fechada, sozinha e sem falar com as pessoas (Part.28).*

Fica claro que a Part.28 também vivenciou o isolamento do teletrabalho, além de situações de pressão do seu

gestor, que se faz onipresente digitalmente, gerando medo na profissional, inclusive de ir ao banheiro.

*O gestor cobra muito, ele está sempre muito atento no nosso status no Teams. Então assim, ele chama. Chama do nada. Então, acaba que a gente tem certo receio [...] meu Deus, e se eu saio daqui? E ele me chama? Vai dar problema, não é? Então acaba que nem se eu quisesse não trabalhar, meu psicológico não deixa, sabe? (Part.28).*

A Part.40 também traz na sua história a pressão de ter que dar conta de tudo ao mesmo tempo, apesar de sua média de sofrimento ser menos negativa conforme a EIPST, com escore de 1.

*No começo do teletrabalho tinha uma pressão psicológica, não só das crianças, mas também das dificuldades que tínhamos tudo para fazer. Tinha a visão que era preciso atender tudo, porque senão podia ser demitido. [...] Tu queria mostrar que estava ali trabalhando, né? Para não pensarem que tu não estava online (Part.40).*

Essa pressão psicológica, de acordo com Souza (2022), pode ser considerada uma violência de ordem psicológica. Para Barros (2021), procuradora da mulher no Senado, a violência contra as mulheres está presente em todos os espaços, na rua, em casa, no trabalho, inclusive no formato digital. Nesse contexto, os relatos mencionados evidenciam aspectos relacionados à sobrecarga, à desigualdade de gênero, à violência psicológica no contexto do teletrabalho,

à perda da identidade, às dificuldades de relacionamento com os colegas e ao aumento das demandas de trabalho, corroborando com resultados de outros estudos realizados no Brasil no mesmo período (Giacomello et al., 2022; Passini et al., 2022; Flores et al., 2021; Giongo; Perez; Ribeiro, 2021).

### **c) Estratégias de enfrentamento e defensivas**

A terceira categoria encontrada nas entrevistas diz respeito às estratégias de enfrentamento e defensivas. As estratégias de enfrentamento se referem à capacidade do sujeito de ressignificar o sofrimento em normalidade, utilizando-se da capacidade psíquica de pensar, reinventar, criar maneiras de fazer algo e negociar, para assim resolver os conflitos ou contradições do trabalho (Mendes, 2007). Conforme o relato da Part.28, quando o problema é tratado no grupo, ele acaba diminuindo, corroborando os debates realizados por Dejours (2015) sobre os mecanismos encontrados na coletividade para diminuir o sofrimento:

*Nós, os coordenadores, somos bem unidos nesse sentido, porque a gente passa pelo mesmo problema. Então, acaba que a gente acaba conversando muito, né? Trocando muita ideia assim, porque querendo ou não, a gente divide o problema. Parece que ele fica um pouco mais ameno, né? (Part.28).*

A Part.40 também conta como fez para se sentir mais leve:

*Então, a gente teve sim, momentos que a gente criou, eu te confesso que ultimamente eu estou fazendo pouco isso, de*

*chamar alguém só por falar, mas de vez em quando eu ainda faço, conversar digitalmente sobre algo fora o trabalho, tipo conversa de corredor. Para a gente dar uma respirada, traz leveza e é bem importante (Part.40).*

Segundo os estudos de Moraes et al. (2017), a cooperação foi identificada como um recurso fundamental na dinâmica de contorno à sobrecarga e medos de trabalhadores, mesmo ela sendo difícil de ser desenvolvida nos cenários corporativos, onde o individualismo e competição estão fortemente presentes. A Part.21 compartilha a estratégia individual utilizada:

*[...] estou fazendo terapia e conversando com meu marido. Talvez fosse só conversando com meu marido, mas como não vai adiantar, pra eu não ficar muito desequilibrada, então eu faço terapia. [...] quando algo não está legal eu monto um plano de ação, não gosto de não resolver as coisas (Part.21).*

No que se refere às estratégias defensivas, Dejours (2000) afirma que, se o sujeito consegue manter o equilíbrio psíquico numa situação de sofrimento no trabalho, é porque utiliza defesas que possibilitam controlá-lo. Segundo o autor, existem diferentes tipos de estratégias defensivas e, por suas análises, realizadas nos últimos 20 anos, elas fornecem um arcabouço de soluções que permitem que o trabalhador aceite situações em que o correto seria não as aceitar.

Para a trabalhadora Part.8, o isolamento é a forma pela qual se defende, mesmo que de forma inconsciente: “Eu acho que eu me fecho mais no teletrabalho, porque

eu fico em casa e eu fico pensando, a minha cabeça está sempre pensando, não para, eu acabo me fechando, me isolando, inclusive da minha família”. Achados similares foram encontrados nos estudos de Techio, Andrade e Oliveira (2021).

Em alguns relatos também foram observadas estratégias de autoaceleração e negação diante das vivências de sofrimento. Uma trabalhadora comenta: “[...] não sinto necessidade de terapia. O dia que precisar eu vou buscar com certeza, não tenho problema nenhum quanto a isso, mas hoje não” (Part.20). Segundo Lancman e Sznelwar (2011), quando as estratégias de defesa se mostram ineficazes ou inadequadas, pode ocorrer a dissimulação do sofrimento entre os trabalhadores, impedindo-os de tomar consciência da realidade que estão vivenciando. Nesse contexto, emerge a tríade composta por sofrimento, mecanismos de defesa e alienação, os quais minam ainda mais o sofrimento e a crise de identidade.

### **Considerações finais**

Os resultados deste estudo apontaram que as mulheres entrevistadas enfrentam uma carga significativa de responsabilidades em seus diversos papéis, mas reconhecem os benefícios da flexibilidade e da oportunidade de conviver com os filhos e familiares na modalidade do teletrabalho, como vivências prazerosas, o que é confirmado com os indicadores elevados em relação ao Prazer pela EIPST, onde 83,3% das entrevistadas consideraram seu trabalho satisfatório.

Outro fator importante e que merece aprofundamento é a relevância de se ter um local apropriado e separado dos demais cômodos familiares para realizar as atividades profissionais. Conforme

dados desta pesquisa, as mulheres que possuíam esse espaço privativo tiveram uma avaliação mais positiva no indicador de prazer da EIPST, e as que não possuíam esse espaço apresentaram maiores indicadores de sofrimento da EIPST.

Embora a conciliação das tarefas profissionais e familiares possa ser vista em um primeiro momento como uma vantagem valiosa, não devem ser ignorados os desafios enfrentados para equilibrar as responsabilidades pessoais e profissionais. O teletrabalho pode resultar em uma sobrecarga adicional, pois as fronteiras entre trabalho e vida pessoal muitas vezes se tornam invisíveis, levando a uma sensação constante de “dar conta de tudo”, como uma das entrevistadas comenta: “meio polvo”. Cabe alertar que a pressão pelo cumprimento de prazos, conciliação entre as demandas profissionais e

familiares, o distanciamento da gestão e a falta de informações podem gerar um risco importante para o desenvolvimento de vivências de sofrimento patológicos, sem a possibilidade de transmutação.

Frente ao exposto, conclui-se que é fundamental que as empresas estejam atentas a essas demandas e busquem implementar programas que preparem a gestão nesse sentido, com estratégias eficazes para estabelecer limites claros entre trabalho e vida pessoal. Além disso, é essencial a observância dos intervalos de descansos e de uma política de teletrabalho que forneça condições adequadas de trabalho, incluindo infraestrutura. Nesse contexto, as políticas públicas em saúde do trabalhador e a garantia de direitos através da ampliação da legislação trabalhista voltada ao teletrabalho são essenciais e vitais para a saúde e dignidade laboral.



## Referências

Barreiro, J. M.; Bloom, N.; Davis, S. J. (2021). *Internet access and its implications for productivity, inequality, and resilience*. Cambridge: National Bureau of Economic Research. Disponível em: [https://www.nber.org/system/files/working\\_papers/w29102/w29102.pdf](https://www.nber.org/system/files/working_papers/w29102/w29102.pdf). Acesso em: 05/12/2023.

Barros, L. (2021). *Pesquisa DataSenado de 2021: Violência contra Mulher*. Disponível em: <https://www12.senado.leg.br/noticias/materias/2021/12/09/violencia-contra-a-mulher-aumentou-no-ultimo-ano-revela->

[pesquisa-do-datasenado](#). Acesso em 28/05/2023.

Braga, N.; Araújo, N. de; Maciel, R. H. (2019). Condições do trabalho da mulher: Uma revisão integrativa da literatura brasileira. *Revista Psicologia-Teoria e Prática*, 21(2). DOI: <http://dx.doi.org/10.5935/1980-6906/psicologia.v21n2p232-251>.

Bridi, M. A.; Bohler, F.; Zanoni, A. (2020). *Relatório técnico-científico da pesquisa (parte 1): o trabalho remoto/home-office no contexto da pandemia Covid-19*. Curitiba:

Universidade Federal do Paraná, Grupo de Estudos Trabalho e Sociedade.

Carneiro, S. (2003). Enegrecer o feminismo: a situação da mulher negra na América Latina a partir de uma perspectiva de gênero. *Racismos contemporâneos*. Rio de Janeiro: Takano Editora, v. 49, p. 49-58.

Chanlat, J.-F. (ed.). (1993). *O indivíduo na organização: dimensões esquecidas*. São Paulo: Atlas.

Creswell, J. W.; Creswell, J. D. (2021). *Projeto de pesquisa: Métodos qualitativo, quantitativo e misto*. Porto Alegre: Penso.

Debout, F. (2018). Stratégies collectives de défense contre la souffrance au travail et famille : Origine, pérennisation du genre et émancipation. *Cahiers de Psychologie Clinique*, 51(2): 79-96. Disponível em: <https://www.cairn.info/revue-cahiers-de-psychologie-clinique-2018-2-page-79.htm>. Acesso em 14/07/2023.

Dejours, C. (1994). *Psicodinâmica do trabalho: contribuições da escola dejouriana à análise da relação prazer, sofrimento trabalho*. São Paulo: Atlas.

Dejours, C. (2000). *A banalização da injustiça social*. Rio de Janeiro: Fundação Getúlio Vargas.

Dejours, C. (2008). *Trabalho, tecnologia e organização: avaliação do trabalho submetida à prova do real*. São Paulo: Blucher.

Dejours, C. (2015). *A loucura do trabalho: estudo de psicopatologia do trabalho*. 6. ed. São Paulo: Cortez.

Dejours, C.; Gernet, I. (2011). Avaliação do trabalho e reconhecimento. In: Pedro Fernando Bendassoli e Lis Andrea Pereira Soboll (eds.). *Clínicas do trabalho – novas perspectivas para compreensão do trabalho na atualidade*. São Paulo: Atlas. cap. 3: 62-70.

Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos - Dieese. (2024). *Mulheres no mercado de trabalho: Desafios e desigualdades constantes*. Disponível em: <https://www.dieese.org.br/boletimespecial/2024/mulheres2024.pdf>. Acesso em 09/05/2023.

Flores, D. et al. (2021). Pandemia de desigualdades: questões de gênero e os impactos psicossociais da Covid-19. *Revista de Psicologia da IMED*, 13(2): 108-123. DOI: <http://dx.doi.org/10.18256/2175-5027.2021.v13i2.4450>.

Giacomello, L. B. A. et al. (2022). *Teletrabalho na pandemia de Covid-19: impactos na saúde mental de trabalhadores*. Trabalho (En)Cena, 7: e022029-e022029. DOI: <https://doi.org/10.20873/2526-1487e022029>.

Giongo, C. R.; Perez, K. V.; Ribeiro, B. C. (2021). “Eu estou me sentindo esgotada”: o trabalho de professoras e professores na pandemia Covid-19. *Revista Gestão & Saúde*, 12(2): 144-160. DOI: <https://doi.org/10.26512/gs.v12i02.38766>.

Góes, G. S.; Martins, F. dos S.; Nascimento, J. A. S. (2021). *Um panorama do trabalho remoto no Brasil e nos estados brasileiros durante a pandemia da Covid-19 – Texto para discussão*. Brasília: IPEA. Disponível em: [https://portalantigo.ipea.gov.br/agencia/images/stories/PDFs/TDs/211020\\_td\\_27700\\_v2.pdf](https://portalantigo.ipea.gov.br/agencia/images/stories/PDFs/TDs/211020_td_27700_v2.pdf). Acesso em 05/12/2023.

Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE). (2023). *PNAD: mulheres gastam quase o dobro de tempo no serviço doméstico*. Disponível em: <https://agenciabrasil.ebc.com.br/geral/noticia/2023-08/pnad-mulheres-gastam-quase-o-dobro-de-tempo-no-servico-domestico>. Acesso em 29/11/2023.

Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada - Ipea - (2021). 11% dos

trabalhadores estiveram em trabalho remoto em 2020 no Brasil. Disponível em: [https://portalantigo.ipea.gov.br/agencia/index.php?option=com\\_content&view=article&id=38263](https://portalantigo.ipea.gov.br/agencia/index.php?option=com_content&view=article&id=38263). Acesso em 05/12/2023.

Kergoat, D.; Hirata, H. (2007). Novas configurações da divisão social do trabalho. *Cadernos de Pesquisa*, 37(132): 595-609. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/cp/a/cCztcWVvvtWGDvFqRmdsBWQ/?lang=pt>

Lancman, S.; Sznelwar, L. I. (eds.). (2011). *Christophe Dejours: da psicopatologia à psicodinâmica do trabalho*. 3. ed. Rio de Janeiro: Fiocruz.

Mendes, A. M. B. (2007). *Psicodinâmica do Trabalho: teoria, método e pesquisas*. São Paulo: Casa do Psicólogo.

Mendes, A. M. B.; Vieira, F. de O. (2014). Diálogos entre a psicodinâmica e clínica do trabalho e os estudos sobre coletivos de trabalho e práticas organizacionais. *Farol Revista de Estudos Organizacionais e Sociedade*, 1(1): 103-143. DOI: <https://doi.org/10.25113/farol.v1i1.2608>.

Merlo, Á. R. C.; Mendes, A. M. B. (2009). Perspectivas do uso da psicodinâmica do trabalho no Brasil: teoria, pesquisa e ação. *Cadernos de Psicologia Social do Trabalho*, 12(2): 141-156. Disponível em: <<http://pepsic.bvsalud.org/pdf/cpst/v12n2/a02v12n2.pdf>>. Acesso em 14/07/2023.

Monteiro, J. K. et al. (eds.). (2017). *Psicodinâmica do Trabalho no Brasil: práticas, avanços e desafios*. Curitiba: Juruá. 77-108.

Moraes, R. D. de et al. (2017). Expansão da psicodinâmica do trabalho no norte do Brasil. In: Monteiro, J. K. et al. (eds.). *Psicodinâmica do Trabalho no Brasil: práticas, avanços e desafios*. Curitiba: Juruá. 77-108.

Organização Internacional do Trabalho (OIT). (2024). *A longa e sinuosa estrada rumo à igualdade de gênero*. Disponível em: [https://www.ilo.org/brasilia/noticias/WCMS\\_916585/lang--pt/index.htm](https://www.ilo.org/brasilia/noticias/WCMS_916585/lang--pt/index.htm). Acesso em 01/11/2024.

Passini, E. S. et al. (2022) "Era imposição sem suporte": organização e condições de trabalho na educação básica durante a pandemia de Covid-19. *Trabalho & Educação*, 31(3): 146-161. DOI: <https://doi.org/10.35699/2238-037X.2022.41563>.

Pereira, C. P. S. (2022). Os impactos do trabalho remoto na saúde mental do trabalhador: revisão integrativa. *Repositório Universitário da Ânima (RUNA)*. Disponível em: <https://repositorio.animaeducacao.com.br/bitstreams/360fc53a-23d4-4925-9f21-707ad808f4f3/download>. Acesso em 05/12/2023.

Rosenfield, C. L.; Alves, D. A. (2011). Autonomia e trabalho informacional: o teletrabalho. *Dados*, 54: 207-233, 2011. DOI: <https://doi.org/10.1590/S0011-52582011000100006>.

Sakuda, L. O.; Vasconcelos, F. C. (2005). Teletrabalho: desafios e perspectivas. *Organizações & Sociedade*, 12(33): 39-49. DOI: <https://doi.org/10.1590/S1984-92302005000200002>.

Souza, M. S. (2022). *Aumento da violência contra a mulher na pandemia e a diminuição das denúncias*. Disponível em: <https://conteudojuridico.com.br/consulta/artigos/58553/aumento-da-violencia-domstica-contra-a-mulher-na-pandemia-e-a-diminuio-das-denncias>. Acesso em: 28/05/2023.

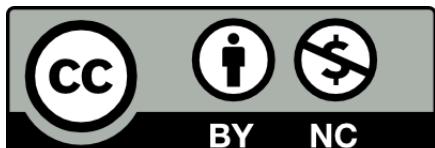
Techio, G.; Andrade, A. L.; Oliveira, M. Z. (2021). Conflito trabalho-família e Covid-19: estratégias, qualidade de vida e conjugalidade. *Revista Psicologia*

*Organizações e Trabalho*, 21(4): 1672-1680. DOI: <http://dx.doi.org/10.5935/rpot/2021.4.23072>.

Tribunal Superior do Trabalho – TST. 2020. *Teletrabalho*. Disponível em: <https://www.tst.jus.br/documents/10157/2374827/Manual+Teletrabalho.pdf/e5486dfc-d39e-a7ea-5995-213e79e15947?t=1608041183815#e%20constituam%20como%20trabalho%20externo>.

[www.tst.jus.br/documents/10157/2374827/Manual+Teletrabalho.pdf/e5486dfc-d39e-a7ea-5995-213e79e15947?t=1608041183815#e%20constituam%20como%20trabalho%20externo](https://www.tst.jus.br/documents/10157/2374827/Manual+Teletrabalho.pdf/e5486dfc-d39e-a7ea-5995-213e79e15947?t=1608041183815#e%20constituam%20como%20trabalho%20externo). Acesso em 05/12/2023.

Recebido em 10/12/2023. Aprovado em 17/12/2024.



Selo Licença CC BY-NC 4.0 (<https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/>).

Este é um artigo publicado em acesso aberto (Open Access) sob a licença Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International - CC BY-NC 4.0, que permite uso, distribuição e reprodução em qualquer meio para fins não comerciais, desde que o trabalho original seja corretamente citado.