



SAÚDE MENTAL E TELETRABALHO: como a Gestão de pessoas pode atuar para minimizar os efeitos negativos?

Ana Clara Celina Vieira Alves¹, Gabriel H. P. Ferreira², Julia M. C. A. Occhi³, Yasmim E. Figueiredo⁴

¹UFMG/Gestão de Serviços de Saúde/Escola de Enfermagem, anaalves1323@gmail.com

²UFMG/Engenharia Mecânica/Escola de Engenharia, gabrielhpf@ufmg.br

³UFMG/Geociências/Escola de Turismo, juliaocchi@ufmg

⁴UFMG/Enfermagem/Escola de Enfermagem, yasmimefigueiredo@gmail.com

Resumo: A implantação do teletrabalho pelas empresas tem sido assunto de diversos estudos organizacionais que avaliam as vantagens e desvantagens desse modelo de trabalho. Dentre os efeitos causados por essa transição, se faz necessária a atenção dos responsáveis pelas práticas de gestão de pessoas, com os aspectos ergonômicos, sociais e principalmente com a saúde mental dos colaboradores, que podem impactar na produtividade deles. Durante a análise da história dos modelos de gestão, observa-se que, alguns conceitos são articulados a fim de determinar a maneira pela qual direcionam as relações organizacionais.

Palavras-chave: Gestão de pessoas, teletrabalho, saúde mental, saúde do trabalhador.

1. Introdução:

O mundo está passando por mudanças rápidas e profundas, e uma das áreas mais afetadas por essa transformação é a Gestão de Pessoas (GP). Esse termo pode ser definido como um conjunto de políticas e práticas que buscam harmonizar as expectativas da organização e dos indivíduos, de modo que ambas possam ser alcançadas ao longo do tempo.



A GP envolve a interação entre indivíduos e organizações, sendo uma relação mútua, uma vez que o trabalho desempenha um papel significativo na vida das pessoas, e as empresas dependem diretamente delas para operar, produzir e alcançar seus objetivos estratégicos (CHIAVENATO, 2008).

O teletrabalho está relacionado à evolução das estratégias adotadas pela gestão de pessoas. No início da Revolução Industrial, os trabalhadores lutavam por condições de trabalho mais dignas, diferente do teletrabalho que oferece conforto e flexibilidade, desde que a satisfação dos envolvidos seja considerada (RODRIGUES et al., 2020).

Estudos recentes destacam os desafios do teletrabalho, especialmente relacionados à saúde mental dos colaboradores. Vebber e Borges (2021) enfatizam a importância de considerar aspectos ergonômicos, fisiológicos, sociais e psicológicos para preservar a produtividade e o bem-estar profissional de quem trabalha remotamente.

2. Fundamentação Teórica

2.1 Breve Histórico da Gestão de Pessoas

A transição da administração de recursos humanos para a Gestão de Pessoas representa uma mudança de paradigma, priorizando não apenas a eficiência, mas também o bem-estar dos funcionários. Essa evolução reflete uma compreensão mais abrangente das necessidades dos colaboradores, enfatizando a importância de ambientes de trabalho saudáveis e relações laborais equitativas. Isso reconhece que colaboradores satisfeitos e saudáveis são ativos valiosos para a organização, contribuindo não apenas para a eficiência, mas também para a inovação e resiliência. A abordagem holística da Gestão de Pessoas busca não apenas otimizar resultados imediatos, mas também estabelecer bases sólidas para o engajamento contínuo e a realização profissional, fortalecendo a relação entre a empresa e seus talentos.

2.2 Teletrabalho, Gestão de Pessoas e a Tecnologia

A gestão de pessoas, com raízes na Revolução Industrial e sua evolução da

Grupo de Pesquisa Texto Livre	Belo Horizonte	v.14	n.2	2023.2	e-ISSN: 2317-0220
-------------------------------	----------------	------	-----	--------	-------------------

Realização:

Apoio:

Produção:





Universidade Federal de Minas Gerais
UEADSL 2023.2 - Liberdade e Cidadania
Universidade, EaD e Software Livre

Administração Científica para a ênfase na Gestão de Pessoas, é influenciada pelas mudanças tecnológicas e pela globalização. O Home Office, especialmente proeminente na área de tecnologia da informação, destaca-se como uma prática significativa. A globalização impulsionou a modernização das leis trabalhistas no Brasil para se adaptar às novas formas de trabalho, visando estabelecer uma relação saudável entre contratado e contratante, promovendo o bem-estar dos colaboradores e maior produtividade. O teletrabalho, caracterizado pela flexibilidade de tempo, espaço e comunicação, utiliza tecnologias para possibilitar o trabalho à distância. Embora mais recente no Brasil, o teletrabalho já é uma prática consolidada em outros países, tornando-se uma tendência nacional com empresas reconhecendo os benefícios de ambientes favoráveis ao trabalhador para aumentar a produtividade.

2.4 Teletrabalho e a Saúde Mental dos Trabalhadores

A pandemia de 2020 provocou uma rápida expansão do teletrabalho, destacando benefícios como a economia de tempo e a melhoria na qualidade de vida. No entanto, essa transição também trouxe desafios significativos, exacerbando a sobreposição entre horário de trabalho e responsabilidades domésticas. Essa integração excessiva resultou em questões de saúde mental, como insônia, ansiedade e transtornos psíquicos.

Diante desse cenário, torna-se crucial identificar estratégias eficazes para estabelecer limites claros entre o ambiente de trabalho e o espaço pessoal dos teletrabalhadores. Implementar práticas que promovam o equilíbrio e o autocuidado é essencial para preservar a saúde mental dos profissionais que adotaram o teletrabalho. Isso pode incluir a definição de horários específicos para o trabalho, a criação de espaços dedicados ao escritório em casa e a promoção de pausas regulares para descanso. A atenção às necessidades emocionais e psicológicas dos colaboradores é fundamental para garantir uma transição sustentável para o teletrabalho, maximizando os benefícios enquanto mitiga os desafios associados.



Por outro lado, conforme os autores Ribeiro e Antunes (2021), o isolamento social é uma das principais desvantagens do trabalho remoto, seguido por conflitos familiares, diminuição do contato social e aumento da responsabilidade na gestão do tempo, tanto nas atividades da empresa quanto na dinâmica trabalho-família. Ferreira e Aguilera (2021) mencionam desvantagens adicionais, como aumento da jornada de trabalho, falta de suporte da empresa, impossibilidade de faltar por doença, perda da identidade coletiva e custos extras com água, luz e internet. A sobrecarga resultante desses fatores pode levar a patologias, como a Síndrome de Burnout.

É importante ressaltar que o adoecimento dos trabalhadores não é um fenômeno novo, mas tem se intensificado na era digital, como indicado por Amorim et al. (2021). Nesse contexto, o setor de gestão de pessoas desempenha um papel crucial na promoção de treinamentos, desenvolvimento, motivação e supervisão dos resultados do teletrabalho. Além dos aspectos de segurança e saúde, é essencial promover fatores psicossociais para garantir o bem-estar mental e físico dos funcionários, juntamente com a qualidade de vida no trabalho. Essa abordagem holística, como enfatizada pelos autores citados, é vital para lidar com os desafios do teletrabalho.

5. Conclusão

O objetivo deste trabalho é analisar como a gestão de pessoas pode influenciar a saúde mental dos trabalhadores no contexto do teletrabalho. Embora não existam estudos diretos que abordam os três aspectos mencionados, é possível explorar as vantagens (flexibilidade, autonomia, redução do deslocamento) e desvantagens (isolamento, dificuldade na separação entre trabalho e vida pessoal, falta de suporte) do teletrabalho na saúde mental, com base em informações disponíveis.

Conclui-se que as organizações e os profissionais de gestão de pessoas enfrentam um grande desafio em relação ao teletrabalho, pois seus impactos na saúde mental variam de acordo com a natureza do trabalho, a personalidade do indivíduo e o suporte oferecido. Portanto, a gestão de pessoas deve adotar estratégias que



Universidade Federal de Minas Gerais
UEADSL 2023.2 - Liberdade e Cidadania

considerem esses fatores para minimizar os impactos negativos. Alguns exemplos de práticas eficazes incluem investimento em equipamentos adequados, incentivo à desconexão após o trabalho, treinamento e desenvolvimento, flexibilidade na rotina, envolvimento dos colaboradores nas decisões que os afetam, e feedback com avaliação de desempenho. É essencial que todos os envolvidos se esforcem para melhorar seu entendimento e intervenção no assunto, a fim de mitigar os impactos do teletrabalho no contexto brasileiro.

Referências

AMORIM, A. C.; COSME, G. M.; SOUZA, M. B. DE. Práticas de gestão de pessoas: Home Office e a promoção de saúde mental destinadas aos colaboradores. 2022. Disponível em <https://dspace.uniceplac.edu.br/handle/123456789/1233>. Acesso em 29 abr. 2023.

CHIAVENATO, I. Gestão de Pessoas: o novo papel dos recursos humanos nas organizações. 3. ed. Rio de Janeiro: Elsevier Editora Ltda, 2008.

FERREIRA, V. R.; AGUILERA, R. M. F. Os impactos do teletrabalho na saúde do trabalhador e o direito à desconexão laboral. **Revista do Direito do Trabalho e Meio Ambiente do Trabalho**, 2021.

RIBEIRO, M. M.; ANTUNES, M. H. Repercussões do home office nos contextos do trabalho e da família: revisão integrativa. *Nova Perspectiva Sistêmica*, v. 30, n. 70, p. 13–28, 2021. Disponível em http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0104-78412021000200003&lng=pt&nrm=iso. Acesso em 24 abr. 2023.

RODRIGUES, A. C. A.; MOSCON, D. C. B.; QUEIROZ, G. C.; SILVA, J. C. 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. Porto Alegre: Artmed, 2020. p. 1-14. Disponível em: <https://www.sbpot.org.br/publicacao/volume-2-os-impactos-da-pandemiapara-o-trabalhador-e-suas-relacoes-com-o-trabalho/>. Acesso em: 29 abr. 2023.

VEBBER, T.; BORGES, S. Impactos do teletrabalho na saúde mental do trabalhador. *Revista sobre Excelência em Gestão e Qualidade*, v. 3, n. 2, p. 1-17, 2022.



Este é um artigo de acesso aberto distribuído sob os termos da Licença Creative Commons Atribuição Não Comercial-Compartilha Igual (CC BY-NC- 4.0), que permite uso, distribuição e reprodução para fins não comerciais, com a citação dos autores e da fonte original e sob a mesma licença.

Grupo de Pesquisa Texto Livre	Belo Horizonte	v.14	n.2	2023.2	e-ISSN: 2317-0220
-------------------------------	----------------	------	-----	--------	-------------------

Realização:

Apoio:

Produção:

