



TELETRABALHO E SAÚDE

Amanda Dias de Oliveira¹
Kelly de Lara Soczek²

Resumo: O *Home office* representa a possibilidade de desenvolver um trabalho de forma remota. Por conta da COVID-19 muitos trabalhadores foram alocados dentro dessa nova forma de trabalho, sem aviso prévio ou possíveis adaptações de ambiente. Esse resumo expandido tem como intuito trazer reflexões acerca dos possíveis prós e contras dessa modalidade de trabalho.

Palavras-chave: Home Office. Teletrabalho. Trabalho Remoto. COVID-19.

Introdução

Com o surgimento da COVID-19 e sua grande taxa de contaminação, o indivíduo viu-se inserido em um contexto de trabalho relativamente novo, o Teletrabalho. Com o intuito de diminuir o índice de contaminação, diversas empresas, obrigadas pelos órgãos públicos ou não, mandaram seus funcionários para casa e implementaram essa forma de trabalho remoto.

Podendo ser chamado de teletrabalho, trabalho remoto, *home office*, entre demais nomenclaturas, refere-se a trabalhar diretamente de sua residência de forma remota, e possibilita ao trabalhador uma certa autonomia dentro do desenvolvimento de sua função, facilitando, teoricamente, a tomada de decisão desse sujeito diante de sua demanda. O indivíduo poderá se organizar de forma própria e livre de interferência, desenvolvendo seu plano de trabalho conforme seu objetivo final (ROSENFELD; ALVES, 2011).

Com tantos recursos tecnológicos vê-se a não necessidade de ter trabalhadores dentro de um mesmo ambiente, podendo diminuir gastos advindos do estabelecimento físico. O teletrabalho traz para a empresa a possibilidade de ter colaboradores em diversas localizações, facilitando a contratação de indivíduos fora de um determinado raio de região, suprimindo uma possível falta de mão de obra e torna também o trabalho mais flexível em relação a horários e demandas (HAUBRICH; FROEHLICH, 2020).

Ao serem colocados dentro dessa nova categoria de trabalho, de forma abrupta, sem aviso prévio e sem que sua função tivesse o mínimo de preparo para tal transformação, o sujeito viu-se obrigado a adaptar-se, tanto a si mesmo, quanto a sua casa. O ambiente, que anteriormente servia apenas de lar, hoje precisa suportar uma rotina de trabalho, onde nem sempre o indivíduo terá a sua disposição um cômodo para desenvolvimento de sua função, sem interrupções ou distrações e, levando-se em conta ainda, a possibilidade de haver outros membros da família nesse ambiente (GONDIM; BORGES, 2020). Todas essas demandas adaptativas podem acarretar um processo emocional desgastante.

¹ Graduanda em Bacharelado em Psicologia, IESSA, amanda.ol.0508@gmail.com.

² Docente do curso de Bacharelado em Psicologia. Esp. em Terapia Cognitivo-Comportamental. Esp. em Psicologia, Habilidades Sociais e Desenvolvimento Humano. IESSA. kelly_soczek@yahoo.com.br.

Objetivos

- Discutir prós e contras do teletrabalho para a empresa e para o teletrabalhador;
- Verificar possíveis impactos psicológicos, físicos e sociais que o *home office* pode causar no indivíduo;
- Identificar aspectos que podem afetar o desempenho do trabalhador.

Metodologia

O presente trabalho foi desenvolvido a partir de pesquisa bibliográfica, que segundo Gil (2002) refere-se a uma pesquisa que tem como base, materiais já elaborados e publicados, dando ao pesquisador a possibilidade de acesso a uma maior quantidade de informações voltadas ao tema, que se buscasse obter em campo, demandaria mais tempo que o disponível para tal ou seria inviável por se tratar de informações dispersas.

Para o alcance dos objetivos, utilizou-se artigos e pesquisas publicadas em revistas científicas da área de psicologia, administração, ciências sociais e psicologia organizacional e do trabalho, que discorressem acerca do tema.

Resultados/Resultados parciais e discussão

Ao escolher o *home office* como forma de trabalho, o empregador precisa levar em conta aspectos como ergonomia, fisiologia, social e psicológico, pois impacta de forma direta na produtividade, na saúde e de modo geral, no desenvolvimento do trabalhador (FONSECA; PÉREZ-NEBRA, 2012). A falta de um ambiente adequado pode prejudicar sua concentração e há também a possibilidade de diminuição da comunicação entre o sujeito e a empresa. Boonen (2003) ainda traz que o teletrabalho pode gerar no funcionário, sentimentos de perda de posição na organização, isolamento social, solidão, sobrecarga de trabalho e conflito familiar por conta do excesso de trabalho. É importante ressaltar que a busca por suporte social, através de meios virtuais, dentro do grupo de trabalho ou amigos, auxilia no manejo das emoções negativas geradas por esse ambiente, traz bem estar pessoal e diminuem a sensação de solidão (GONDIM; BORGES, 2020 *apud* MENÉNDEZ-ESPINA *et al.*, 2019).

Assim como identificado em estudo realizado por Haubrich e Froehlich (2020), há pontos positivos e algumas dificuldades quando se adota esse método de trabalho. Os positivos são: a flexibilidade de carga horária, produtividade, maior abrangência de contratação não baseando-se na localização desses profissionais, o corte de custo que um estabelecimento físico e deslocamento de pessoal gera. Já os reverses relacionam-se com a necessidade de desenvolvimento de um novo modelo contratual, indisciplina, falta de acesso à tecnologia necessária para andamento da função e possíveis dificuldades da falta de contato presencial com a equipe.

Considerações finais

O teletrabalho vem se especializando cada vez mais e não é uma modalidade que terá seu fim próximo, pelo contrário, com o advento do avanço tecnológico, essa modalidade de trabalho tende a se tornar cada vez mais comum, sendo de suma importância que a organização tome as devidas providências para amparar seus funcionários, de forma social, física e psicológica. Um sistema de gestão voltado para essa nova forma de trabalhar, traria grande suporte para tais indivíduos que se sentiriam menos distantes da empresa e os auxiliaria no processo de autodisciplina e automotivação.

Referências

ROSENFELD, Cinara L.; ALVES, Daniela Alves de. Autonomia e trabalho informacional: o teletrabalho. **Dados**, [S.L.], v. 54, n. 1, p. 207-233, jan. 2011. FapUNIFESP (SciELO). <http://dx.doi.org/10.1590/s0011-52582011000100006>.

HAUBRICH, Deise Bitencourt; FROEHLICH, Cristiane. Benefícios e Desafios do Home Office em Empresas de Tecnologia da Informação. **Gestão & Conexões**, Vitória (Es), v. 9, n. 1, p. 167-184, abr. 2020.

GONDIM, Sonia; BORGES, Livia de Oliveira. **Significados e sentidos do trabalho do home-office: desafios para a regulação emocional**. Disponível em: http://emotrab.ufba.br/wp-content/uploads/2020/05/SBPOT_TEMATICA_5_Gondim_Borges.pdf. Acesso em: 03 jun. 2020.

GIL, Antônio Carlos. Como classificar as pesquisas. *In*: **Como Elaborar Projetos de Pesquisa**. 4. ed. São Paulo: Editora Atlas, 2002. cap. 4, p. 44-45. ISBN 85-224-3169-8.

FONSECA, Regina Lúcia de Almeida; PÉREZ-NEBRA, Amalia Raquel. A epidemiologia do teletrabalhador: impactos do teletrabalho na saúde mental. **Cadernos de Psicologia Social do Trabalho**, [s. l.], v. 15, ed. 2, p. 303-318, 2012.

BOONEN, Eduardo Magno. As várias faces do teletrabalho. **Revista Economia & Gestão**, Belo Horizonte, v. 2, ed. 4 e 5, p. 106-127, 2003.