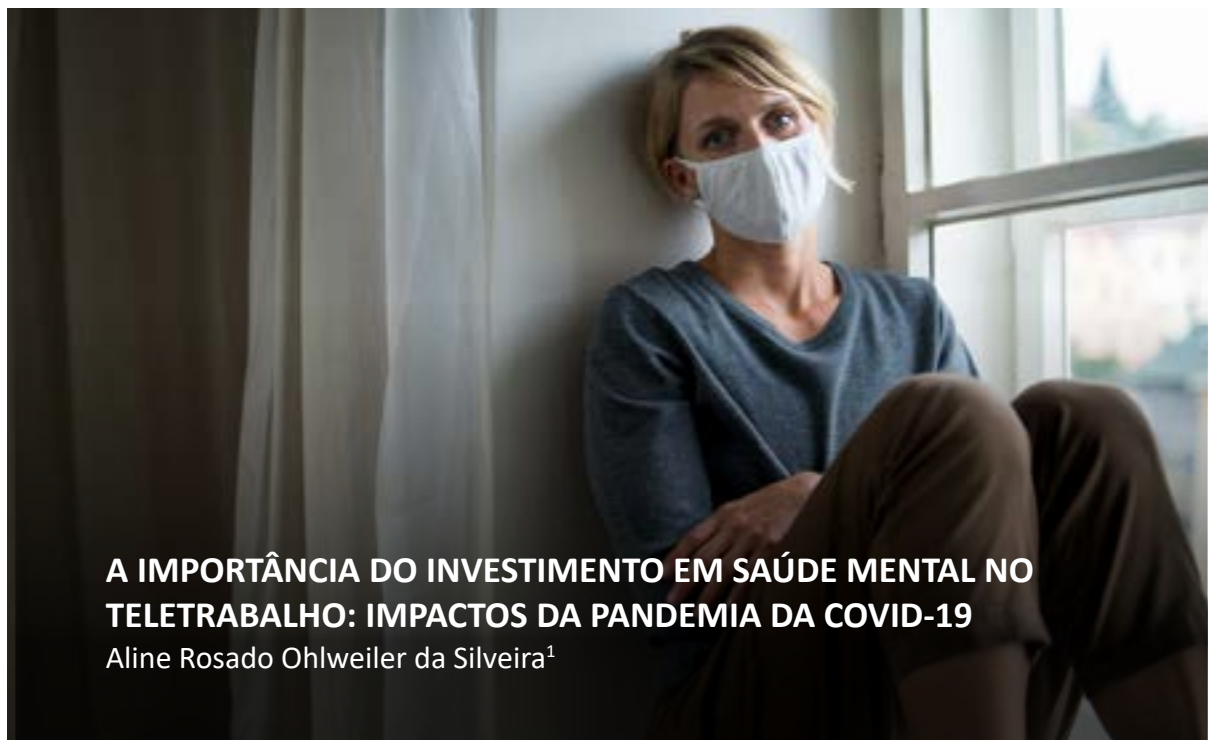




A IMPORTÂNCIA DO INVESTIMENTO EM SAÚDE MENTAL NO TELETRABALHO: IMPACTOS DA PANDEMIA DA COVID-19

Aline Rosado Ohlweiler da Silveira¹

RESUMO

Por meio de pesquisa dogmático-instrumental na seara trabalhista, neste artigo científico será discutida a importância do investimento em saúde mental no teletrabalho, destacando-se os impactos que a pandemia da covid-19 pode provocar na saúde mental quando a problemática é instalada no âmbito empresarial. O assunto merece atenção tendo em vista negligências empresariais no campo da saúde mental, na medida que sem o devido investimento, planejamento e zelo, os danos serão evidentes e no campo do teletrabalho isso só tende a se agravar. Nesse seguimento, o presente trabalho abordará desde a construção do que é teletrabalho e saúde mental até o paralelo existente entre eles, dando destaque para a efetivação deste modelo de trabalho no contexto pandêmico e futurista, tratando da postura das empresas mediante as problemáticas que surgem no processo de aplicação do teletrabalho, sobretudo relativo às doenças psíquicas, e as medidas de prevenção que contribuem para impedir a propagação de uma cultura empresarial tóxica, sendo o enfoque principal

o entendimento da importância de se investir em saúde mental laboral antes mesmo do problema surgir, defendendo uma política de prevenção no ambiente de trabalho, sempre em prol da saúde do trabalhador.

Palavras-chave: Saúde mental. Saúde do trabalhador. Teletrabalho. Covid-19. Direito do Trabalho. CLT.

Introdução

O presente artigo científico abordará a importância do investimento em saúde mental no teletrabalho, abordando os impactos da pandemia da covid-19 neste modelo de prestação de serviços.

Será possível entender como o teletrabalho é um tema atual e vem crescendo significativamente, afetando na saúde mental de uma gama de trabalhadores quando não implementado da devida forma nos ambientes de trabalho.

Acerca da metodologia desta obra, ela foi firmada em livros, artigos, sites informativos e dados estatísticos, que tratam de aspectos históricos, conceituais,

¹ Advogada. Pós-graduada em Direito e Processo do Trabalho pela PUC-RS.

legais e relacionados à saúde sobre o tema, sobretudo com respaldo na Consolidação das Leis do Trabalho.

O assunto foi destrinchado em tópicos para que melhore o entendimento do leitor acerca do abordado, fazendo com que se possa chegar a uma conclusão esclarecida ao concluir sua leitura.

O intuito deste artigo é alertar para os malefícios que uma má implementação do teletrabalho pode provocar para a saúde mental do trabalhador e, conseqüentemente, os danos que isso gera para o empregador, ressaltando que um plano profissional e estratégico de aplicação é a melhor solução para que o modelo possa funcionar de forma efetiva na prática.

A grande problemática se refere à postura negligenciada das empresas em só agirem no âmbito da saúde mental do teletrabalho quando o problema já sucedeu, não trabalhando com políticas de prevenção para agirem antes de ter o problema instalado no ambiente laboral.

Assim sendo, será abordado no tópico 1 sobre a origem e etimologia do teletrabalho, perpassando por dados sobre o surgimento deste modelo de trabalho, sua definição e espécies; no tópico 2 será abordado o teletrabalho no viés pandêmico da covid-19, tratando do aparecimento da pandemia e seus impactos no trabalho, além da implementação do teletrabalho nas empresas durante e após a pandemia da covid-19; no tópico 3 será tratada a correlação entre saúde mental e teletrabalho na pandemia da covid-19, explanando-se sobre a definição de saúde mental e a saúde mental no contexto do teletrabalho; no tópico 4 será abarcada a atuação das empresas no combate a problemass de saúde mental no teletrabalho intensificados pela covid-19; no tópico 5 será exposta uma lista de medidas que contribuem para a preservação da saúde mental do colaborador; no tópico 6, para finalizar, será relatada a importância do investimento em saúde mental no teletrabalho.

Origem e etimologia do teletrabalho

O surgimento do teletrabalho

Eventos históricos no mundo todo tiveram o grande papel de marcar o surgimento do trabalho na modalidade do teletrabalho, e aqui vamos abordar alguns deles, uma vez que não há um único momento a ser definido como o início da aparição desta categoria.

O trabalho de forma remota surgiu no ano de 1857 por meio do sistema privado de telégrafo do senhor J. Edgard Thompson, que era o proprietário da estrada de ferro nomeada Penn. O intuito dele era realizar o gerenciamento de divisões remotas para efetuar o monitoramento de equipamentos e tarefas relativos à estrada de ferro que estava em construção (KUGELMASS, 1996, p. 7).

Em meados de 1950, na obra *"The Human Use of Human Being – Cybernetics and Society"*, de Norbert Wiener, pela primeira vez apareceu o conceito de trabalho a distância, explanando sobre um arquiteto que vivia na Europa e supervisionava a distância, com o uso de um fac-simile, um imóvel que estava sendo construído nos Estados Unidos da América (LEMESLE; MAROT, 1994).

Já em 1962, na Inglaterra, foi instituído por Stephane Shirley, o empreendimento conhecido por Freelance Programmers, cujo objetivo era elaborar programas de computador para as empresas, sendo executado e administrado em sua residência (PINEL, 1998).

Por volta do ano de 1973 o teletrabalho apareceu no estudo de um cientista da NASA, chamado Jack Nilles, recebendo a expressão terminológica de *telecommuting* e trazendo a percepção de mover certa parcialidade ou totalidade do trabalho a ser realizado para fora do ambiente escriturário, sendo desempenhado em um centro de teletrabalho ou no lar do prestador do serviço (SILVA, 2020).

Assim, podemos definir como o

momento de forte quebra da forma tradicional de trabalho, a década de 70, uma vez que a teoria começou a ser posta em prática, e um importante exemplo disso se deu nos Estados Unidos da América, diante da crise do petróleo, em que se efetuou a redução dos deslocamentos dos trabalhadores até o centro de trabalho, fazendo com que trabalhassem de casa e usando as novas tecnologias da telecomunicação (NILLES, 1973).

Com o passar dos anos o teletrabalho cresceu cada vez mais nos 90 e 2000, estando bastante presente no mundo inteiro. No que se refere ao cenário brasileiro, em dezembro de 2018 a Sociedade Brasileira de Teletrabalho e Teleatividades – Sobratt, realizou uma pesquisa, apontando que a modalidade de Teletrabalho está presente no país com 45% das empresas participantes praticando *Home Office* e 15% avaliando a implantação.

Dessas empresas que se adequaram ao teletrabalho na pesquisa da Sobratt, 25% implantaram o modelo recentemente, o que demonstra uma visão de gestão mais moderna, por permitirem a maior flexibilização na jornada laboral, reduzindo a mobilidade urbana e melhorando a qualidade de vida de todos os trabalhadores (SOBRATT, 2018).

A definição de teletrabalho e suas espécies

A OIT (Organização Internacional do Trabalho) define o teletrabalho como aquele trabalho que é executado através das novas ferramentas de tecnologias de informação e comunicação em um local afastado da instalação de produção ou escritório central, em que o empregado não terá contato pessoal algum com seus colegas de serviço (GBEZO, 1995).

Enquanto o ordenamento jurídico brasileiro entende que o teletrabalho é composto por uma prestação de serviços que seja fora das dependências do empregador, de modo preponderante, com o manuseio de tecnologias de informação e de comunicação que, por sua natureza, não se resumam em

trabalho externo (BRASIL, 1943)¹.

Ainda, vale ressaltar que o comparecimento do empregado às dependências do empregador para realizar atividades específicas, que necessitem de sua presença no local de trabalho, não desconstitui o regime de teletrabalho (BRASIL, 1943).

O teletrabalho possui 3 espécies bastante distintas, são elas: teletrabalho domiciliar, conhecido por *home office*, onde o trabalhador realiza suas atividades de labor em sua residência; teletrabalho em telecentros, onde os trabalhadores se unem em locais conectados com a empresa; teletrabalho nômade, que acontece quando o trabalhador realiza as atividades ora num lugar, ora noutro (CLARO, 2019).

Com relação ao critério comunicativo do teletrabalho há 2 duas classificações, são elas: trabalho conectado, ou seja, online, em que o trabalhador se mantém constantemente conectado à organização por meio de equipamentos de informática e telecomunicação e o trabalho desconectado, ou seja, offline, em que o trabalhador não fica conectado, de modo constante, ao servidor central da empresa e as informações costumam ser enviadas através de correio tradicional, fac-símile ou correio eletrônico (CLARO, 2019).

TELETRABALHO NA PANDEMIA DA COVID-19

O aparecimento da pandemia da covid-19 e seus impactos no trabalho

A covid-19 surgiu inesperadamente, no final de 2019 em Wuhan, localizado na China, e desde então se espalhou extensivamente por todo o mundo, instalando-se uma pandemia desse vírus. Os primeiros casos foram conectados a um mercado de animais vivos em Wuhan, na China, trazendo a reflexão de que o vírus poderia ter sido inicialmente transmitido de animais para os humanos (TESINI, 2020).

Sobre a enfermidade, especialistas



da saúde constata-se que a transmissão interpessoal sucederia pelo contato com secreções contaminadas, sobretudo pelo contato com grandes gotículas respiratórias, mas também pode se dar através do contato com uma superfície contaminada pelas gotículas respiratórias (TESINI, 2020).

Diante de certo caos global de contaminação, medidas primordiais de quarentena e isolamento precisaram ser aplicadas no intuito de conter ou controlar a grande disseminação do vírus (TESINI, 2020).

Uma dessas medidas, e a que mais repercutiu na esfera trabalhista, foi a conversão de trabalhos presenciais em teletrabalho pelas empresas, visando garantir o emprego e preservar a saúde dos trabalhadores, possibilitando que efetuassem o serviço fora das dependências do empregador (OLIVEIRA, 2020).

Vale ressaltar que, em alguns locais de trabalho, quem pertencia a um “grupo de risco”, ou seja, aqueles que possuíam determinados fatores que os tornavam mais propensos a adquirir o vírus, como idosos, obesos, diabéticos e hipertensos (VARELLA, 2021), obtiveram preferência no afastamento,

perante os demais trabalhadores, conforme observa-se no julgado abaixo do TST (Tribunal Superior do Trabalho):

AGRAVO. CORREIÇÃO PARCIAL. IMPROCEDÊNCIA. DECISÃO CORRIGENDA QUE DEFERE LIMINAR EM MANDADO DE SEGURANÇA COM DETERMINAÇÃO PARA QUE O BANCO SE ABSTENHA DE CONVOCAR PARA O LABOR PRESENCIAL OS EMPREGADOS DO GRUPO DE RISCO DA COVID-19. NÃO DEMONSTRAÇÃO DA HIPÓTESE DO ART. 13, PARÁGRAFO ÚNICO, DO RICGJT. 1 - Decisão corrigenda consubstanciada em deferimento de liminar em mandado de segurança com determinação para que o Banco se abstenha de convocar para o labor presencial os empregados considerados de grupo de risco da COVID-19. 2. A presente medida não se enquadra no “caput” do artigo 13 do RICGJT, uma vez que a decisão corrigenda desafia recurso próprio, já foi interposto pela parte. 3 - Não demonstrada a hipótese prevista no art. 13, parágrafo único, do RICGJT, uma vez que a determinação imposta quanto à manutenção do teletrabalho, diante da excepcionalidade do agravamento da pandemia da COVID-19, revela-se razoável e proporcional à proteção da saúde e segurança dos empregados considerados “grupo de risco”. Situação extrema e excepcional não demonstrada. Agravo a que se nega provimento (BRASIL, 2022). (Grifo do autor).

Na semana de 21 a 27 de junho, já no âmbito do surto da covid-19, o IBGE estimou em 8,6 milhões o número de brasileiros que “trabalhavam remotamente”, ou seja, 12,4% da população ocupada do país, portanto não resta dúvidas, que a pandemia evidenciou, pelo menos em parte, as potencialidades das atividades laborais efetuadas de maneira remota (BRASIL, 2022).

A implementação do teletrabalho nas empresas durante e após a pandemia da

covid-19

Na data de 20 de março de 2020, o governo federal editou a Medida Provisória nº 927/2020, que regulamentou o teletrabalho durante o distanciamento social decorrente do coronavírus (covid-19), dispondo em seu artigo 4º, que o empregador poderá converter, de modo unilateral, o contrato de trabalho na modalidade de teletrabalho. Sendo interessante o fato de que estagiários e aprendizes também trabalhariam nessa modalidade (BRASIL, 2020).

Portanto é inegável que o número de teletrabalhadores durante a quarentena decretada pelo governo federal para deter o vírus da covid-19 cresceu de forma imensurável, atestando que a modalidade é uma oportunidade atual, porém futurista também (OLIVEIRA, 2020).

Vale ressaltar que o aumento dessa modalidade de trabalho e a sua adequação para ser cada vez mais posta em prática, dentro e fora de uma pandemia, se refere a uma série de benefícios que o trabalho fora das dependências da figura patronal pode provocar (SOBRATT, 20--).

De acordo com a Sociedade Brasileira de Teletrabalho e Teleatividades (SOBRATT), no meio empresarial notam-se vantagens como a diminuição de despesas com o espaço físico, sobretudo no que se refere à aluguéis e despesas correlatas, e melhoras em questões de competitividade e produtividade, enquanto sobre os trabalhadores, observa-se uma melhora na qualidade de vida, ao expandir o contato com a família e possuir um tempo maior para o lazer (SOBRATT, 20--)-1.

Além desses benefícios, há inúmeros outros, sendo inegável que a sociedade de modo geral é privilegiada com o trabalho remoto, porque ainda pode-se constatar uma grande melhoria nas condições de mobilidade urbana, redução de gases poluentes e fomento de um desenvolvimento regional mais equilibrado (SOBRATT, 20--).

A correlação entre saúde mental e teletrabalho na pandemia da COVID-19

A definição de saúde mental

A saúde mental de um indivíduo está atrelada à maneira de como ele reage às obrigações da vida e como lida com seus desejos, capacidades, emoções, frustrações, entre outros fatores (GOVERNO DO ESTADO DO PARANÁ, 202-).

Possuir uma saúde mental em dia significa estar em paz consigo mesmo e com os demais, aceitar as exigências da vida, lidar bem com suas próprias emoções, sejam agradáveis ou não, e reconhecer seus limites (GOVERNO DO ESTADO DO PARANÁ, 202-).

Segundo a Organização Mundial de Saúde (OMS), a saúde é um estado de completo bem-estar físico, seja ele no âmbito mental e social, e não consiste somente na ausência de uma doença ou enfermidade (OMS, 1946).

Falar de saúde mental no meio social, inclusive no trabalho, é lembrar que é necessário a sensibilização da comunidade, qualificação de profissionais, reorganização dos processos laborais, expansão da lógica e metodologia de cuidado psicossocial (GOVERNO DO ESTADO DO PARANÁ, 202-).

A saúde mental no teletrabalho

Não há uma linha de pensamento definida quando o assunto é produtividade no teletrabalho, pois para se pensar nesse ponto, deve-se analisar inúmeros fatores, como condições de instalação do teletrabalho, no que se refere às ferramentas e formação, organização empresarial e forma de gestão, analisando-se a autonomia dos trabalhadores, valorização do resultado, capacidade de adaptação e averiguar as características de cada nicho profissional (INSTITUTO HUMANITAS UNISINOS, 2021).

Segundo pesquisa efetuada pela

Odoxa no ano de 2021, 33% dos trabalhadores afirma que o teletrabalho é mais eficaz do que o trabalho presencial; 35% julgam-no tão eficaz; enquanto 32% estão convencidos de que o trabalho presencial é mais efetivo (INSTITUTO HUMANITAS UNISINOS, 2021).

Diante desse cenário, levanta-se uma alerta para a saúde mental no teletrabalho, uma vez que os riscos psicossociais associados ao modelo surgem de maneira mais evidente. Em setembro de 2020, 59% dos trabalhadores questionados pela Malakoff Humanis, acreditam que trabalham mais intensamente no teletrabalho do que antes, 51% dizem que têm problemas para se desconectar, 41% sentem que suas relações de trabalho com os membros da equipe são afetadas de forma negativa, 39% possuem dificuldade para coordenar o tempo de vida profissional com a vida pessoal (INSTITUTO HUMANITAS UNISINOS, 2021).

Podemos ainda relatar que retirar as pessoas da interação social física pode levá-las a sentir-se isoladas, solitárias e até deprimidas em sua residência. Um exemplo comprovado disso é a aposentadoria, em que constatou-se, através de estudos, que a saúde física e mental geralmente reduz drasticamente depois que as pessoas param de trabalhar (BLOOM, 2020).

Em virtude desses levantamentos, nota-se que o teletrabalho poderá ser prejudicial à saúde se não for administrado corretamente. De acordo com a Odoxa, após 18 meses de pandemia da covid-19, 74% dos trabalhadores interrogados manifestaram a necessidade de voltar ao trabalho “presencial”. Contudo, quando questionados sobre a organização ideal, defenderam que 2,6 dias de teletrabalho por semana seria a melhor forma, afirmando que ultrapassar 3 dias da semana os faz ficarem saturados deste modelo de trabalho (INSTITUTO HUMANITAS UNISINOS, 2021).

A atuação das empresas no combate à problemas de saúde mental no teletrabalho intensificados pela COVID-19.

Os termos em que o modelo de teletrabalho deverá ser implementado na jornada laboral devem estar explícitos e muito bem definidos, pois quanto mais formalizado, mais forte será o seu papel de protetor da figura do empregado, devendo pontuar questões como o número de dias em que será exercido, tratar da qualidade do local laboral, como escritório ou domicílio, abordar o direito à desconexão, meios de monitoramento e relatórios, entre outros fatores (INSTITUTO HUMANITAS UNISINOS, 2021).

Esses acordos não são obrigatórios, porém são adotados por muitas entidades empresariais e validados por sindicatos. A título de exemplo, a empresa estrangeira Mutuelle Générale, firmou no dia 11 de maio um acordo de trabalho que possibilita aos seus 1.700 funcionários fazer a escolha em relação a quantos dias gostariam de efetuar teletrabalho, em uma escala de zero a cinco dias por semana, com no mínimo quatro presenças mensais direcionados à reuniões, atividades colaborativas e coletivas, preferencialmente (HALLÉPÉE; MAUROUX, 2019).

Ainda, a empresa ofereceu aos seus colaboradores um acompanhamento profissional, trazendo uma formação e carta de boas práticas; material, ao selecionar equipamentos informáticos e de mobiliário de escritório à disposição; financeiro, com um subsídio fixo de 2 euros diariamente de teletrabalho, limitado à 40 euros mensais; vale-refeição, por cada dia de trabalho, seja qual for o local em que o serviço será executado (HALLÉPÉE; MAUROUX, 2019).

No que se refere aos empregados tentados a se mudar para longe das áreas metropolitanas, a empregadora se ofereceu para custear todo o transporte para chegar ao escritório, uma vez que considera que estes gastos serão compensados pela requalificação da sede e redução das zonas ocupadas (HALLÉPÉE; MAUROUX, 2019).

Em suma, o exposto nos faz entender que para implementar o teletrabalho é essencial um estudo pretérito para

que se averígue as tarefas, tecnologias, equipamentos e serviços indispensáveis ao empreendimento, dentre outros fatores.

Após essa fase, é preciso estruturar um projeto de teletrabalho, que sofrerá alterações e aperfeiçoamentos até ser posto em prática. Vale ressaltar que todo esse planejamento estrutural sucedeu no âmbito do Tribunal Superior do Trabalho para a efetivação do modelo, sendo considerado um exemplo de eficiência (TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO, 2019).

Assim sendo, pode-se afirmar que é responsabilidade da figura empregadora promover a adequação do contexto de trabalho, independente de onde o serviço será executado, desde as condições ergonômicas até a execução de políticas de segurança e saúde. Isso vale especialmente para dificuldades de ajustamento em regime de teletrabalho e seus impactos na saúde mental dos colaboradores, uma vez que persistindo o desajuste emocional, deverão receber apoio de profissionais da Psicologia e Psiquiatria (CALDAS, 2020).

É nesse sentido o enunciado nº 70 do Congresso Nacional dos Magistrados do Trabalho – XIX CONAMAT:

TELETRABALHO: CUSTEIO DE EQUIPAMENTOS

O contrato de trabalho deve dispor sobre a estrutura e sobre a forma de reembolso de despesas do teletrabalho, mas não pode transferir para o empregado seus custos, que devem ser suportados exclusivamente pelo empregador. Interpretação sistemática dos artigos 75-D e 2º da CLT à luz dos artigos 1º, IV, 5º, XIII e 170 da Constituição da República e do artigo 21 da Convenção 155 da OIT (CONAMAT, 2018).

Por fim, é importante dar ênfase que o meio ambiente laboral abarca a saúde e a segurança do trabalhador, estando evidente essa questão na Consolidação das Leis do

Trabalho, em seu artigo 75-E, dispondo que incumbe ao empregador passar as devidas instruções aos trabalhadores buscando prevenir doenças ocupacionais, ou seja, decorrentes do trabalho (BRASIL, 1943).

Lista de medidas que contribuem para a preservação da saúde mental do colaborador

Há medidas simples que colaboram para a preservação da saúde mental dos colaboradores, como manter um canal aberto de escuta, tendo em vista que nem sempre os problemas estão dentro do âmbito laboral. Muitas vezes, os trabalhadores estão encarando sérias problemáticas em suas vidas pessoais, portanto oferecer um espaço de conforto para que eles possam demonstrar suas vulnerabilidades alivia a tensão e melhora as condições psíquicas (NOSSA SAÚDE, 2021).

Outro ponto é treinar os gestores para atuarem como líderes e não chefes, uma vez que um bom ambiente laboral depende diretamente dessa relação hierárquica. Para isso, é necessário o uso de uma comunicação baseada na assertividade e respeito, para que não concentrem suas ações apenas em dar ordens e cobrar resultados. Líderes exemplares são flexíveis e auxiliam a sua equipe no desenvolvimento (NOSSA SAÚDE, 2021).

Promover a desconexão com o ambiente de trabalho, principalmente nas pausas, refeições e no descanso semanal, pois é essencial para que todos os funcionários possam recarregar suas energias e trabalhar mais contentes, posto que o acúmulo de horas extraordinárias consome a saúde física e mental, o que afeta no emocional e na produtividade do colaborador (NOSSA SAÚDE, 2023).

Incentivar a prática de atividades físicas entre os empregados é importante, porque durante as atividades, o organismo libera substâncias químicas que auxiliam no equilíbrio e funcionamento do cérebro, além de aumentar a sensação de bem-estar

(NOSSA SAÚDE, 2021).

É de extrema relevância o setor de Recursos Humanos estar atento para criação de práticas que contribuem para um ambiente laboral mais saudável dentro das empresas, como visando pôr em prática um plano de carreira justo e adequado para os colaboradores, identificando lacunas nos processos internos, investindo nos melhores benefícios, como de lazer, e criar uma estratégia de gestão de saúde como um todo, inclusive saúde mental (FORTES TECNOLOGIA, 2021).

Ainda, estimular uma relação saudável entre os colaboradores traz motivação à equipe e é bastante saudável. Em contrapartida, investir em ferramentas de competitividade entre os funcionários pode ser um ato falho, tendo em vista que pode gerar exaustão mental e prejudicar no desenvolvimento saudável de talentos (NOSSA SAÚDE, 2021).

Por último, e não menos importante, recomenda-se abrir um espaço seguro e sem represálias para a equipe dar feedbacks sobre a entidade empresarial, posto que o acúmulo de insatisfações é muito nocivo para a saúde mental de qualquer indivíduo (FORTES TECNOLOGIA, 2021).

A importância do investimento em saúde mental no teletrabalho

A expansão da conscientização sobre doenças mentais, principalmente depressão, ansiedade e burnout, fizeram com que entidades empresariais aplicassem estratégias em seu ambiente laboral no intuito de deter um estresse exacerbado, pressão ou qualquer fator que pudesse ocasionar as mencionadas doenças em sua equipe (FORTES TECNOLOGIA, 2021).

De acordo com uma pesquisa efetuada pela Agência de Saúde e Segurança no Trabalho, do Reino Unido, durante um ano, houve uma perda de 23,5 milhões de dias úteis por razões como depressão, ansiedade e estresse, doenças psicológicas consideradas

mais recorrentes (FORTES TECNOLOGIA, 2021).

A saúde mental pode gerar diversos problemas para o setor de Recursos Humanos de uma empresa, inclusive afetar gravemente um trabalhador, como impedindo-o de executar seu serviço por conta de alguma enfermidade desenvolvida (FORTES TECNOLOGIA, 2021).

Com o trabalho *online* implementado, as empresas se viram na missão de desenvolver um novo meio e estrutura tecnológica para manter a operação ativa e resguardar a saúde dos funcionários. Contudo, não é um desafio linear, posto que a importância da saúde mental e o impacto dela na performance laboral é um tema delicado e que está sendo cada vez mais abordado, o que significa que merece um cuidado especial (BORGES; NOGUEIRA, 2019?).

Ao se detectar um ambiente tóxico na cultura das empresas, nota-se fatores instalados como absentismo, rotatividade da equipe e baixa produtividade. Contudo, quando isso ocorre, para superar determinada situação, é importante entender que o apoio psicológico não é apenas para quem vive com uma perturbação mental e sim deveria ser aplicado sempre, posto que todos estão sujeitos a superar obstáculos, lidar com ansiedade e incertezas do futuro (BORGES; NOGUEIRA, 2019?).

É preciso ter a clara percepção de que quando essa problemática está instalada, faz-se necessário uma adaptação nas atitudes e comportamentos dentro da entidade empresarial para que esse cenário de fato mude (BORGES; NOGUEIRA, 2019?).

Havendo essa sensibilização e a promoção de saúde mental nas empresas, os colaboradores vão lidar de maneira eficaz e funcional com o estresse e ansiedade, definindo prioridades e novas rotinas, se precavendo de doenças psíquicas como a depressão, *burnout* ou outra patologia mais grave (BORGES; NOGUEIRA, 2019?).

Conforme constatado em decisão do TRT (Tribunal Regional do Trabalho), permitir que uma dessas graves doenças psíquicas afete um colaborador, além de trazer muitos prejuízos ao trabalhador, afeta fortemente a empresa também, como no caso da síndrome de burnout tratada na ementa a seguir:

DOENÇA OCUPACIONAL —
SÍNDROME DE BURNOUT —
INDENIZAÇÃO. Diagnosticada no curso do contrato de trabalho a Síndrome de Burnout (síndrome do “esgotamento profissional”) que levou ao afastamento previdenciário do autor, no curso do aviso prévio, por um ano e quatro meses, por doença ocupacional equiparada a acidente do trabalho, é devida a reintegração ao emprego e ainda a indenização de cunho moral, nos termos dos arts. 118 da Lei nº 8.213/91, segunda parte do item II da Súmula 378 do TST e artigos 186 e 927 do CCB e art. 5º, incisos V e X da Constituição Federal (BRASIL, 2021).

Uma empresa que aposta em saúde mental tem empregados mais propensos a prosperarem não só na vida profissional, mas na vida pessoal também, efetuando suas atividades com qualidade e mantendo relações saudáveis dentro da entidade laboral (RAMOS, 2020).

Uma pesquisa feita na Universidade da Califórnia aponta que um trabalhador feliz é 31% mais produtivo, vende 37% mais e é 3 vezes mais criativo (LISBOA, 2020).

Um dos maiores levantamentos sobre bem-estar no ambiente de trabalho foi desenvolvido pela empresa de consultoria e auditoria PwC em parceria com a Universidade do Sul da Califórnia, nos anos de 2018 e 2019, concluindo que os funcionários dão cada vez mais importância ao bem-estar e tendem a valorizar ações dos empregadores que promovem qualidade de vida ao trabalhador (LISBOA, 2020).

Em síntese, promover a saúde

mental e investir no clima organizacional significa proporcionar um ambiente onde os colaboradores se sintam motivados e confortáveis, sobretudo para compartilhar pensamentos e ideias, construindo um ambiente com mais interação, inovação e saudável (LISBOA, 2020).

Considerações finais

Perante todo o exposto na presente obra, pode-se afirmar que o teletrabalho é um modelo de trabalho que se tornou mais evidente na sociedade atual e tende a permanecer, independente da pandemia da covid-19.

Contudo, quando mal aplicado, provoca muitos impactos na saúde do teletrabalhador, como o desenvolvimento de uma série de doenças psíquicas, o que claramente foi agravado no contexto do isolamento social provocado pela pandemia do coronavírus.

Apesar das problemáticas que ele pode gerar à saúde mental dos colaboradores, é importante frisar, sendo o enfoque deste artigo, que isso só ocorre quando não aplicado da devida forma, ou seja, com um estudo especializado e um planejamento correto de medidas a depender do âmbito profissional.

Ao pôr em prática o teletrabalho com as medidas adequadas de prevenção à saúde do teletrabalhador, sobretudo com auxílio de profissionais da saúde, nota-se melhorias significativas quanto ao desempenho e produtividade do serviço, além de promover a redução de custos de deslocamento, proporcionar mais tempo com a família e de lazer, entre diversos outros benefícios.

Investir em saúde mental no teletrabalho é apostar não só em uma melhor qualidade de vida para o trabalhador, como também em uma ascensão empresarial, posto que pecar nesse quesito afeta diretamente na imagem, desenvoltura e lucros de uma empresa.

Referências

XIX CONGRESSO NACIONAL DOS MAGISTRADOS DA JUSTIÇA DO TRABALHO. Reforma trabalhista: enunciados aprovados. **2ª Jornada de Direito Material e Processual do Trabalho**. Belo Horizonte: XIX CONEMAT, 2018. Disponível em: https://www.anamatra.org.br/attachments/article/27175/livreto_RT_Jornada_19_Conamat_site.pdf. >. Acesso em: 03 ago. 2022.

BRASIL. Presidência da República. Casa Civil. Subchefia para Assuntos Jurídicos. Decreto-lei n.º 5.452, de 1 de maio de 1943. Aprova a consolidação das leis do trabalho. **Diário Oficial da União**, Rio de Janeiro, RJ, 09 ago. 1943. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del5452.htm. Acesso em: 27 abr. 2023.

BRASIL. Medida Provisória nº 927, de 22 de março de 2020. Dispõe sobre as medidas trabalhistas para enfrentamento do estado de calamidade pública reconhecido pelo Decreto Legislativo nº 6, de 20 de março de 2020, e da emergência de saúde pública de importância internacional decorrente do coronavírus (covid-19), e dá outras providências. **Diário Oficial da União**, Brasília, 22 mar. 2020. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2020/mpv/mpv927.htm#:~:text=MPV%20927&text=Disp%C3%B5e%20sobre%20as%20medidas%20trabalhistas,%20e%20d%C3%A1%20outras%20provid%C3%A2ncias. Acesso em: 10 jun. 2022.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região. RO:00110126220175030048MG 0011012-62.2017.5.03.0048. Relator: Antonio Gomes de Vasconcelos. **Consulta procesual**, 04 mar. 2021, Disponível em: <<https://pje-consulta.trt3.jus.br/consultaprocessual/detalhe-processo/0011012-62.2017.5.03.0048/2#dbc3e27>>. Acesso em: 20 de jul. 2022.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. CorPar: 10016172120215000000.

Relator: Aloysio Silva Correa Da Veiga. **Pesquisa de Jusriprudência**, 07 mar. 2022, Disponível em: <https://tst.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/1437563659/corpar-10016172120215000000>. Acesso em: 20 jul. 2022.

BLOOM, Nicholas. **Stanford professor on the new remote work economy: A 'productivity disaster' and 'ticking time bomb for inequality'**. Nova Jersey: Make it, 7 out. 2020. Disponível em: <https://www.cnbc.com/2020/10/07/stanford-professor-not-optimistic-about-work-from-home-economy-ticking-time-bomb-for-inequality.html>. Acesso em: 18 jun. 2022.

BORGES, C; NOGUEIRA, A. **Gestão de pessoas, teletrabalho e saúde mental: Como oferecer suporte individual no meio de tantos desafios?** SalaryFits. 2019?Disponível em: <https://www.salaryfits.com/pt-pt/gestao-de-pessoas-teletrabalho-e-saude-mental-como-oferecer-suporte-individual-no-meio-de-tantos-desafios/#:~:text=A%20sensibiliza%20e%20a%20promoc%20ou%20outra%20psicopatologia%20severa>. Acesso em: 20 jun. 2022.

CALDAS, Laura. **Teletrabalho e impactos na saúde mental**. Recife: Diário de Pernambuco, 23 maio 2020. Disponível em: <https://www.diariodepernambuco.com.br/noticia/opiniao/2020/05/teletrabalho-e-impactos-na-saude-mental.html>. Acesso em: 20 jun. 2022.

CLARO, Tatiana. Teletrabalho e as Inovações Introduzidas Pela Lei 13.467/2017. São Paulo: **Âmbito Jurídico**, 11 set. 2019. Disponível em: <https://ambitojuridico.com.br/cadernos/direito-do-trabalho/teletrabalho-e-as-inovacoes-introduzidas-pela-lei-13-467-2017/>. Acesso em: 23 out. 2021.

FORTES TECNOLOGIA. Saúde mental nas empresas: qual a importância e o papel do RH. **Fortes tecnologia**, 2021. Disponível em: <https://blog.fortestecnologia.com.br/gestao-pessoas/saude-mental-nas-empresas/>.

Acesso em: 20 jun. 2022.

GBEZO, Bernard E. Otro modo de trabajar: la revolución del teletrabajo. Ginebra: **Trabajo**: revista da OIT, n. 14, dez 1995.

GOVERNO DO ESTADO DO PARANÁ. **Saúde mental**. Paraná: Secretaria da Saúde, 202-. Disponível em: <https://www.saude.pr.gov.br/Pagina/Saude-Mental>. Acesso em: 13 jun. 2022.

HALLEPÉE, Sébastien; MAUROX, Amélie. **Le télétravail permet-il d'améliorer les conditions de travail des cadres?**, Paris, DARES, 4 nov. 2019. Disponível em: <https://dares.travail-emploi.gouv.fr/publications/le-teletravail-permet-il-d-ameliorer-les-conditions-de-travail-des-cadres#:~:text=Les%20t%C3%A9l%C3%A9travailleurs%20b%C3%A9n%C3%A9ficient%20d'un,horaires%20plus%20longs%20et%20atypiques>. Acesso em: 27 abr. 2023.

INSTITUTO HUMANITAS UNISINOS. **No futuro estaremos todos em teletrabalho?**, Rio Grande do Sul: Instituto Humanitas Unisinos, 2021. Disponível em: <https://www.ihu.unisinos.br/categorias/612501-no-futuro-estaremos-todos-em-teletrabalho>. Acesso em: 18 jun. 2022.

KUGELMASS, Joel. **Teletrabalho: novas oportunidades para o trabalho flexível**. São Paulo: Editora Atlas, 1996.

LEMESLE, Raymond-Marin; MAROT, Jean-Claude. **Le télétravail**. Paris: PUF, 1994. (Coleção Que sais-je?).

LISBOA, Ana Paula. **Investir em saúde mental dos trabalhadores gera produtividade**. Saiba o que os empregadores podem fazer para apoiar o bem-estar e a qualidade de vida dos colaboradores durante a crise sanitária e depois dela. Brasília: Correio Braziliense, 20 set. 2020. Disponível em: <https://www.correiobraziliense.com.br/euestudante/trabalho-e-formacao/2020/09/4876668-investir-na-saude-mental-dos-trabalhadores->

[gera-produtividade.html](#). Acesso em: 20 jun. 2022.

NILLES, Jack. **The telecommunications-transportation trade-off**. Options for tomorrow and today. California, Jala International 1973.

NOSSA SAÚDE. **Vantagens de investir na saúde mental dos colaboradores**. Curitiba, Nossa saúde, 13 set. 2021. Disponível em: <https://www.nossasaude.com.br/dicas-de-saude/vantagens-de-investir-na-saude-mental-dos-colaboradores/#:~:text=A%20de%20conex%C3%A3o%20com%20o%20ambiente,atividades%20f%C3%ADscas%20entre%20os%20colaboradores>. Acesso em: 20 jun. 2022.

OLIVEIRA, Nelson. **Teletrabalho ganha impulso na pandemia, mas regulação é objeto de controvérsia**. Brasília, Agência Senado. 24 jul.2020. Disponível em: <https://www12.senado.leg.br/noticias/infomaterias/2020/07/teletrabalho-ganha-impulso-na-pandemia-mas-regulacao-e-objeto-de-controversia>. Acesso em: 10 jun. 2022.

ORGANIZAÇÃO MUNDIAL DA SAÚDE - OMS. **Constituição da Organização Mundial da Saúde (OMS/WHO)– 1946**. Rio de Janeiro: NEPP-DH, [1946]. Disponível em: <http://www.nepp-dh.ufrj.br/oms2.html>. Acesso em: 13 jun. 2022.

PINEL, Maria de Fátima. **O teletrabalho na era digital**. Rio de Janeiro: Faculdade de Administração e Finanças, Universidade do Estado do Rio de Janeiro, 1998. (Dissertação de Mestrado em Ciências Contábeis).

RAMOS, Gabriela. **Por que investir em saúde mental na sua empresa?** Rio de Janeiro: Insight Junior, 19 jul. 2020. Disponível em: <https://insightjunior.com.br/por-que-investir-em-saude-mental-na-sua-empresa/>. Acesso em: 20 jun. 2022.

SILVA, Andreia. **Teletrabalho: origem, conceito, fundamentação legal e seus desafios**. Teresina: Jus.com.br. 14 abr.

2020. Disponível em: <https://jus.com.br/artigos/81185/teletrabalho-origem-conceito-fundamentacao-legal-e-seus-desafios/3>. Acesso em: 23 out. 2021.

SOCIEDADE BRASILEIRA DE TELETRABALHO (SOBRATT). **Pesquisa Home Office 2018**. Disponível em: <http://www.sobratt.org.br/index.php/01122018-pesquisa-home-office-2018/>. Acesso em: 23 out. 2021.

SOCIEDADE BRASILEIRA DE TELETRABALHO (SOBRATT). **Teletrabalho**. Home Office. Trabalho à distância. Disponível em: <https://www.sobratt.org.br/site2015/wp-content/uploads/2020/12/Cartilha-Teletrabalho.pdf>. Acesso em: 11 de jun. 2022.

TESINI, B.L. **Coronavírus e síndromes respiratórias agudas (covid-19, mers e sars)**. Manual MSD: Versão saúde para a família. Kenilworth, NJ, EUA, 2020. Disponível em: https://rblh.fiocruz.br/sites/rblh.fiocruz.br/files/usuario/80/coronavirus_e_sindromes_respiratorias_agudas_covid-19_mers_e_sars_-_infeccoes_-_manual_msd_versao_saude_para_a_familia.pdf. Acesso em: 05 jun. 2022.

TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO. **Quais os direitos de quem trabalha em home office?** Brasília: Programa Jornada, 3 jun. 2019. Disponível em: https://www.youtube.com/watch?v=PqSqYVA_OgE. Acesso em: 20 jun. 2022.

VARELLA, Mariana. **Há grupos de risco para a covid?** São Paulo, Uol, 2021. Disponível em: <https://drauziovarella.uol.com.br/coluna-2/ha-grupos-de-risco-para-covid-coluna/>. Acesso em: 20 jul. 2022.