

# RISCOS PSICOSSOCIAIS

## Teletrabalho em tempo de pandemia

14 de julho de 2020

A presente informação destina-se a uma distribuição genérica a Clientes e colegas. Como tal, a informação aqui contida é fornecida de forma geral e abstrata. Não poderá ser utilizada para a tomada de decisões, sendo para tal necessário obter o aconselhamento legal profissional para qualquer caso específico.

O conteúdo desta informação não poderá ser reproduzido, no todo ou em parte, sem o expresso consentimento do seu autor.

Se necessitar de informação adicional sobre este tópico, por favor, contacte-nos em [geral@barv.pt](mailto:geral@barv.pt).

A **Organização Internacional do Trabalho**, define os **riscos psicossociais** como as interações entre o conteúdo do trabalho, organização e gestão do trabalho e outras condições organizacionais e ambientais, por um lado, e as competências e necessidades dos trabalhadores, por outro, que provem ter uma influência perigosa na saúde dos trabalhadores através das suas percepções e experiências.

No entanto, como o conceito de risco faz referência à exposição e aos danos, é importante distinguir os fatores de risco dos seus efeitos sobre a saúde física, mental e social.

Assim, é essencial ter em conta que o que faz com que um risco para a saúde no trabalho seja psicossocial, não é a sua manifestação, mas sim a sua origem.

Os riscos psicossociais estão lado a lado com a experiência de stress relacionado com o trabalho, reconhecido como uma das principais causas de doenças profissionais.

Quando as **condições de trabalho e os fatores humanos estão em equilíbrio**, o trabalho cria sentimentos de superioridade e confiança em si próprio, aumenta a motivação, a capacidade de trabalho, a satisfação no trabalho e melhora a saúde dos trabalhadores.

Se, pelo contrário, houver **desequilíbrio**, os efeitos podem ser diversos, desde a insatisfação no trabalho, efeitos psicológicos, reações de comportamento, consequências psicofisiológicas (stress) e, até mesmo, incidentes e acidentes de trabalho.

A 11 de março de 2020 a **Organização Mundial de Saúde** declarou a **COVID-19** como **pandemia** e face à sua forma de transmissão; a 18 de março de 2020, foi declarado o Estado de Emergência Nacional, o que determinou várias medidas extraordinárias.

A necessidade de isolamento social, obrigou a rápidas alterações dos comportamentos quer a nível da vida em sociedade, quer a nível familiar, levando a atividade profissional para o espaço habitacional, o que poderá dificultar a conciliação entre a vida pessoal e profissional.



Segundo o Código do Trabalho, o **tele-trabalho** é a “prestação laboral realizada com subordinação jurídica, habitualmente fora da empresa e através do recurso a tecnologias de informação e de comunicação”.



Com a pandemia, o “teletrabalho” passou a ser uma realidade para a generalidade dos trabalhadores

o que tem causado grande preocupação face à degradação da saúde mental dos mesmos.

O teletrabalho pode agravar a exposição aos riscos psicossociais, como a discriminação entre trabalhadores, subvalorização do desempenho, isolamento do trabalhador, aumento da carga horária, disponibilidade “ilimitada”, perturbação / invasão da vida pessoal do trabalhador por parte do poder da entidade patronal, o que poderá evidenciar sentimentos de tristeza, solidão, frustração, medo e ansiedade.

Sendo inegável que a **boa saúde mental** é fundamental para ultrapassar a pan-



demia COVID-19, torna-se imperioso obter um **equilíbrio entre a produtividade laboral e o bem-estar dos trabalhadores.**