



Teletrabalho e implicações na Segurança e Saúde do Trabalho

CONTEXTUALIZAÇÃO

O teletrabalho pode ser definido como o uso de tecnologias de informação e de comunicação (TIC) com o propósito de trabalhar fora das instalações do empregador. Esta brochura centra-se no teletrabalho efetuado no domicílio regular do trabalhador (trabalhar a partir de casa com recurso às TIC).

A emergência de saúde pública devido ao COVID-19 levou muitos trabalhadores e trabalhadoras a realizarem o seu trabalho em casa, pela primeira vez, e muitos destes a fazê-lo de uma forma mais sistemática.

O teletrabalho pode ter um impacto significativo na Segurança e Saúde no Trabalho (SST) dos trabalhadores. Os longos períodos de trabalho sedentário, a falta de exercício físico, o trabalho isolado, o esbatimento das fronteiras entre o trabalho remunerado e a vida privada e o stresse são alguns dos riscos associados ao teletrabalho que podem ter um impacto significativo na saúde músculo-esquelética e mental dos trabalhadores.

Por esta razão, os **EMPREGADORES E OS TRABALHADORES TÊM DE ESTAR CONSCIENTES DOS RISCOS ASSOCIADOS AO TELETRABALHO E ABORDÁ-LOS ATRAVÉS DA APLICAÇÃO DE MEDIDAS PREVENTIVAS E DE CONTROLO ADEQUADAS.**

Esta brochura inclui alguns conselhos e orientações destinadas a garantir a saúde e o bem-estar dos trabalhadores e trabalhadoras que se encontram a desenvolver as suas atividades em regime de teletrabalho.

1 – O QUE SE ENTENDE POR TELETRABALHO?

O Código do Trabalho define teletrabalho como uma "prestação laboral realizada com subordinação jurídica, habitualmente fora da empresa e através do recurso a tecnologias de informação e comunicação." (artigo 165.º).

2– OBRIGAÇÕES DO EMPREGADOR NA PREVENÇÃO DE RISCOS PROFISSIONAIS

O empregador tem as mesmas obrigações para com todos os trabalhadores, estejam eles em regime de teletrabalho ou não, designadamente as relativas à prevenção de riscos profissionais.

O Código do Trabalho estabelece que "o teletrabalhador é abrangido pelo regime jurídico relativo à Segurança, Higiene e Saúde no Trabalho, bem como pelo regime jurídico dos acidentes de trabalho e doenças profissionais." (número 1, do artigo 239.º).

É estabelecido, ainda, que "o empregador é responsável pela definição e execução de uma política de Segurança, Higiene e Saúde que abranja os teletrabalhadores, aos quais devem ser proporcionados, nomeadamente, exames médicos periódicos e equipamentos de proteção visual." (número 2, do artigo 239.º).

ESTAS OBRIGAÇÕES INCLUEM, ENTRE OUTROS ASPETOS:

- A vigilância da saúde;
- A informação e consulta;

- A formação sobre os riscos;
- As medidas de prevenção;
- A identificação e avaliação dos riscos profissionais dos trabalhadores em situação de teletrabalho.

3 - DIREITOS DOS TRABALHADORES NA REPARAÇÃO DE ACIDENTES DE TRABALHO E DOENÇAS PROFISSIONAIS

É acidente de trabalho aquele que se verifique no local e no tempo de trabalho e produza direta ou indiretamente lesão corporal, perturbação funcional ou doença de que resulte redução na capacidade de trabalho ou de ganho ou a morte.

No contexto de teletrabalho e para efeito de acidentes de trabalho entende-se por:

- **LOCAL DE TRABALHO**, todo o lugar em que o trabalhador se encontra ou deva dirigir-se em virtude do seu trabalho e em que esteja direta ou indiretamente, sujeito ao controlo do empregador público;

- **TEMPO DE TRABALHO**, além do período normal de trabalho, o que preceder o seu início, em atos de preparação ou com ele relacionados, e o que se lhe seguir, em atos também com ele relacionados, e ainda as interrupções normais ou extraordinárias de trabalho.

O TRABALHADOR QUE PRESTE ATIVIDADE AO ABRIGO DESTE REGIME TEM OS MESMOS DIREITOS E DEVERES QUE OS DEMAIS TRABALHADORES, TANTO NO QUE SE REFERE À PREVENÇÃO DE RISCOS PROFISSIONAIS, COMO NA REPARAÇÃO DE DANOS EMERGENTES DE ACIDENTE DE TRABALHO OU DOENÇA PROFISSIONAL.

4 – VANTAGENS E DESVANTAGENS DO TELETRABALHO NO CONTEXTO DA SAÚDE E SEGURANÇA NO TRABALHO

	<i>Vantagens</i>	<i>Desvantagens</i>
Trabalhadores	<i>Melhoria do equilíbrio entre a vida profissional e a vida pessoal;</i> <i>Possibilidade de trabalhar, em situação de mobilidade reduzida devido a doença ou incapacidade;</i> <i>Redução do tempo e dos custos de deslocação (stress e fadiga relacionados com os transportes);</i> <i>Horários flexíveis e maior autonomia na tomada de decisões para gerir o tempo de trabalho;</i> <i>Possível aumento da autonomia no trabalho;</i> <i>Os custos e as despesas são reduzidos, na medida em que se verifica uma poupança nas deslocações e nas refeições.</i>	<i>A dificuldade em separar o trabalho remunerado da vida privada;</i> <i>Isolamento e falta de acesso à partilha formal e informal de informação que ocorre num local fixo de trabalho;</i> <i>Alterações na natureza das relações de trabalho (colegas, gestão) devido à distância;</i> <i>Longas horas de trabalho (horários flexíveis podem tornar-se numa desvantagem se o trabalhador não impor limites de tempo);</i> <i>Realizar trabalhos fora do horário regular (durante o tempo livre);</i> <i>Ser confrontado apenas com problemas, não tendo apoio adequado (com o stress associado);</i> <i>Desenvolvimento de distúrbios músculo-esqueléticos se os aspetos ergonómicos relacionados com o trabalho não forem geridos corretamente (postura, postos de trabalho informáticos inadequados, etc.).</i>

Empregadores

Risco reduzido de acidentes rodoviários devido à redução das viagens;

Poupança no espaço de escritório e custos associados;

Maior atratividade da empresa: atrair e reter trabalhadores qualificados;

Maior flexibilidade das atividades e serviços empresariais;

Possibilidade de extensão e flexibilidade no que respeita aos horários de trabalho;

Aumento da motivação, realização pessoal e um maior índice de satisfação, o que se traduz num acréscimo da produtividade.

Riscos acrescidos de SST caso não forem efetuadas avaliações (adequadas) dos riscos;

Supervisão mais difícil para os gestores e a necessidade de encontrar novas formas de gestão;

Dificuldades em fornecer o apoio necessário aos teletrabalhadores;

Possível diminuição do envolvimento e descida no espírito de equipa;

Comunicação interna mais difícil.

Fonte: EU-OSHA

5- O AMBIENTE DE TRABALHO: ORGANIZAÇÃO DO ESPAÇO DE TRABALHO

Harmonize o seu ambiente de trabalho. O espaço para trabalhar deve estar limpo e arrumado e ter, sempre que possível, pouco ruído, temperatura confortável e janela para possibilitar iluminação natural e arejamento.

As exigências visuais devem merecer atenção, pelo que se deve verificar a necessidade de aumentar ou reduzir a luz disponível e de recorrer a iluminação localizada.

(Recomendação da DGS)

Previamente a iniciar o teletrabalho, o trabalhador deve garantir que, no mínimo, estão reunidas as condições adequadas para o espaço e ambiente de trabalho.

Na situação de teletrabalho, como para qualquer trabalhador, o ambiente de trabalho e o posto de trabalho físico têm um impacto direto nas condições de trabalho e, portanto, na saúde, sendo da responsabilidade do trabalhador a configuração do seu espaço de trabalho.

AS RECOMENDAÇÕES SÃO AS DEFINIDAS PARA O TRABALHO EM AMBIENTE DE ESCRITÓRIO COM EQUIPAMENTO DOTADO DE VISOR (EDV).

É, pois, importante que o teletrabalhador seja capaz de criar um espaço de trabalho com características satisfatórias de saúde e de segurança, nomeadamente no que se refere à iluminação, ventilação, circulação, ruído, segurança elétrica, incêndio, entre outros aspetos.

É importante ter em conta que os riscos associados ao trabalho com EDV podem ser aumentados em casa, tendo em conta que o espaço de trabalho encontra o seu lugar num ambiente doméstico que não foi projetado com as mesmas especificações que o ambiente de escritório.

ASSIM, UM AMBIENTE DE TRABALHO ADEQUADO, EM CASA, PODE INCLUIR:

1 – UMA SALA DE TRABALHO (IDEALMENTE/OU ADAPTADA PARA O EFEITO), E SE ISSO NÃO FOR POSSÍVEL, PELO MENOS, UM ESPAÇO ONDE O TRABALHADOR EM TELETRABALHO POSSA EXECUTAR AS SUAS TAREFAS PROFISSIONAIS.

Isto é importante por diferentes razões:

* Permite ao trabalhador estar visualmente isolado, facilitando a sua concentração e minimizando possíveis distrações;

* Contribui para manter uma fronteira entre o trabalho e a vida doméstica, ou seja, sair deste espaço significará terminar o trabalho.

2 - TEMPERATURA, HUMIDADE E VENTILAÇÃO ADEQUADAS.

A temperatura dos locais de trabalho deve, na medida do possível, oscilar entre 20º a 24ºC, salvo em determinadas condições climatéricas, em que poderá atingir os 25ºC. Já a humidade da atmosfera de trabalho deve oscilar entre 40% e 70%.

Sempre que, recorrendo à ventilação natural, não resulte numa atmosfera de trabalho conforme as alíneas anteriores, deve-se procurar adotar sistemas artificiais de ventilação e de aquecimento ou arrefecimento, conforme os casos.

3 - ILUMINAÇÃO ADEQUADA (INCLUINDO A LUZ DO DIA) PARA EXECUTAR AS TAREFAS DE FORMA EFICIENTE, PRECISA E SAUDÁVEL.

No sentido de ser assegurada a qualidade da iluminação nos postos de trabalho há que atender às características do trabalho a desenvolver e ao grau de acuidade visual, e proceder à distribuição adequada das lâmpadas e à harmonização da cor da luz com as cores do local.

Uma boa iluminação deve ser preferencialmente natural, ser difusa e uniforme, ser bem distribuída relativamente ao plano de trabalho, não provocar encadeamento, ser suficiente, não ser oscilante e não produzir o efeito estroboscópico.

A iluminação ideal é a que é proporcionada pela luz natural, no entanto por motivos estruturais dos edifícios, existe a necessidade de recorrer à luz artificial, completamente ou em complemento.

Quando a iluminação é complementada com luz artificial, através de armaduras de lâmpadas fluorescentes, estas deverão estar na perpendicularidade em relação ao visor a fim de evitar encandeamento.

4 – POSTO DE TRABALHO COM NÍVEIS DE RUÍDO QUE NÃO INTERFIRAM COM O DESEMPENHO DAS TAREFAS DE FORMA EFICIENTE

O ruído pode interferir com a capacidade de concentração dos trabalhadores em casa, pelo que o trabalhador em teletrabalho deve assegurar-se que o seu posto de trabalho se encontra afastado de possíveis fontes de ruído, designadamente as provenientes do exterior.

O ruído ambiental para o trabalho normal deve ser inferior a 65 - 70 dB (A) e para o trabalho que exige concentração mental inferior a 55 dB (A).

5 - LIGAÇÃO À INTERNET ADEQUADA E LINHAS TELEFÓNICAS (SE NECESSÁRIO).

O trabalhador deve acautelar que o local onde vai instalar o seu posto de trabalho tem todas as acessibilidades necessárias com vista ao desempenho as suas atividades.

6 – RISCOS PROFISSIONAIS NO TELETRABALHO E SUA PREVENÇÃO

Seguidamente são referidos os **PRINCIPAIS RISCOS PROFISSIONAIS A QUE O TRABALHADOR EM SITUAÇÃO DE TELETRABALHO** pode estar sujeito, bem como as medidas de prevenção que poderão ser adotadas para fazer face a esses riscos.

COM EFEITO, EXISTEM RISCOS QUE NÃO PODEM SE IGNORADOS:



Os equipamentos, os materiais e acessórios específicos, bem como as medidas preventivas a adotar, devem ser determinados através da avaliação do posto de trabalho domiciliário.

6.1 - RISCOS ERGONÓMICOS E POSTURAS INADEQUADAS

A inadequação dos espaços e equipamentos de trabalho que temos nas nossas habitações obriga a que se assumam, por vezes durante longos períodos, posições de trabalho (ou posturas) fora do conforto articular, que podem causar incómodo ou dor localizada. Procure ajustar o mobiliário e os equipamentos de trabalho de forma a ter o maior conforto e permitam bem-estar corporal.

(Recomendação da DGS)

6.1.1 – RECOMENDAÇÕES E MEDIDAS DE PREVENÇÃO

É fundamental a existência de mobiliário de trabalho ergonómico (ajustável, adequado para diferentes tarefas) que ajude os trabalhadores em teletrabalho a manter uma postura corporal confortável e neutra com articulações naturalmente alinhadas, e reduzir o stresse e a tensão nos músculos, tendões e sistema esquelético.

Com vista a uma **ADEQUADA POSTURA DE TRABALHO, DEVEM SER GARANTIDAS AS SEGUINTESS CONDIÇÕES NO IMOBILIÁRIO DE TRABALHO:**

6.1.1.1 - MESA DE TRABALHO

GENERICAMENTE DEVE REUNIR OS SEGUINTESS REQUISITOS:

- Ter as dimensões adequadas;
- A altura da mesa de trabalho deve permitir manter um ângulo superior a 90º entre o braço e o antebraço;
- Ter uma superfície de base, com dimensões que permitam acomodar o monitor e os documentos de suporte às tarefas que realiza;
- Permitir uma disposição flexível do visor, teclado, dos documentos e do material acessório;
- Não ter rebordos ou arestas salientes, de modo a não causar acidentes.

Recomenda-se que o tampo da mesa para trabalho com EDV deve ter a largura mínima de 160 cm e a profundidade mínima de 90 cm, o que corresponde a uma superfície de 1,44 m².

Em relação à altura da mesa, é necessário considerar as dimensões antropométricas dos trabalhadores, bem como as tarefas a desempenhar e as posturas a adotar.

Recomenda-se que a altura da mesa se situe entre os 68 cm e os 84 cm, devendo ser regulável.

6.1.1.2 - CADEIRA DE TRABALHO

GENERICAMENTE DEVE REUNIR OS SEGUINTE REQUISITOS:

- Ter boa estabilidade;
- Ser confortável;
- Ser de altura ajustável, se possível;
- Deve ter assento regulável em altura, ter apoio dos braços e permitir rotação horizontal.

O assento deve ter encosto regulável. A altura do assento regulável deverá ser de 38 - 48 cm.

O assento deverá ter 40 cm de fundo. O ângulo dos braços deverá ser de 90º e o ângulo das pernas superior a 90 º.

6.2 –RISCOS DECORRENTES DO USO DE EQUIPAMENTOS DOTADOS DE VISOR

Os riscos profissionais decorrentes da utilização de EDV traduzem-se basicamente a dois níveis:

Sistema visual

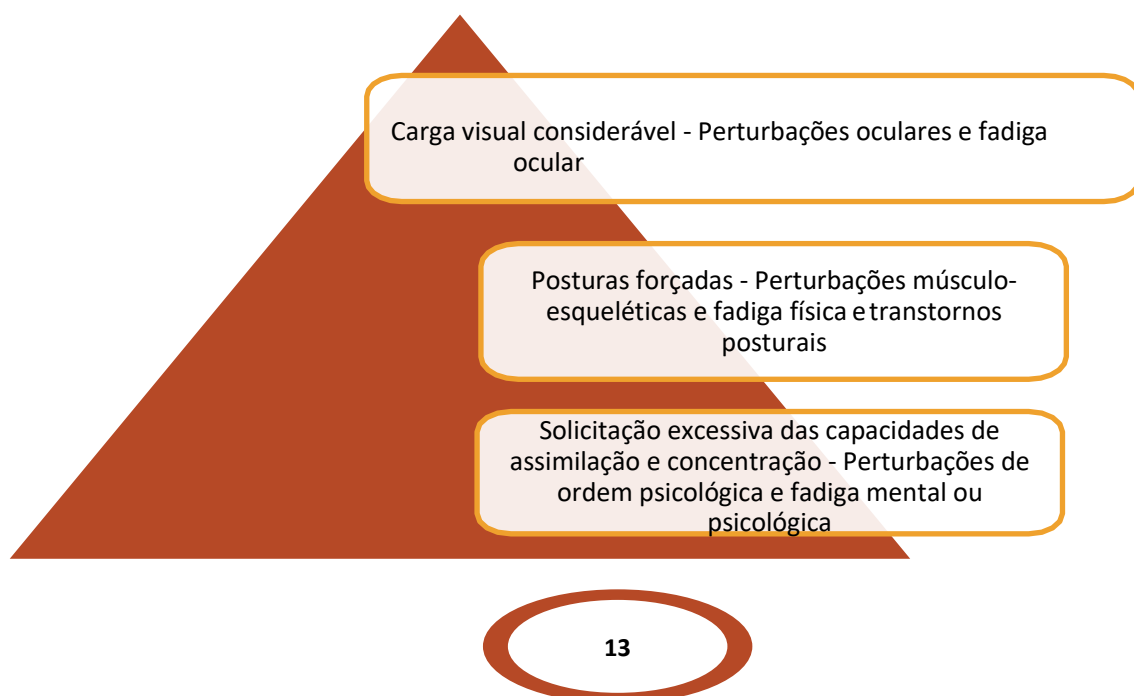
- Irritação do olhos;
- Indisposição devido ao ruído ou vibrações;
- Irritação ou depressões;
- Dor de cabeça;
- Dor nos olhos;
- Olhos vermelhos;
- Olhos secos ou lacrimejantes;
- Visão embaçada ou dupla;
- Aumento da sensibilidade à luz.

Sistema músculo-esquelético

- Fadiga física e muscular;
- Desconforto e cansaço nas zonas cervical, dorsal e lombar;
- Perturbações músculo-esqueléticas nas mãos e pulsos.

6.3 – EFEITOS NA SAÚDE

As alterações mais frequentes sofridas pelos utilizadores de EVD, incluindo os trabalhadores em contexto de teletrabalho, podem ser agrupadas em três grandes patologias:



6.3.1- FADIGA OCULAR

A fadiga ocular é uma alteração funcional, de carácter reversível, devida a um esforço excessivo dos olhos. A sua origem deve ser procurada na carga visual e na fadiga dos olhos que daí resultam e que são devidas aos **SEGUINTE**
FATORES:

- Maiores exigências visuais de acomodação e de adaptação dos olhos às intensidades luminosas que variam constantemente;
- Encandeamento direto e indireto (superfícies brilhantes, reflexos);
- Forma insatisfatória de certos caracteres, linhas ou páginas inteiras;
- Falta de nitidez e de contraste dos caracteres.

Os seus **SINTOMAS APRESENTAM-SE EM TRÊS NÍVEIS:**

- Desconforto ocular: sensação de peso nas pálpebras ou nos olhos, coceira, necessidade de esfregar os olhos, sonolência, ardor ocular, aumento do pestanejo;
- Transtornos visuais: percepção borrada dos caracteres mostrados no ecrã;
- Sintomas extraoculares: cefaleia, vertigem, sensação de inquietação e ansiedade.

6.3.2 - FADIGA FÍSICA

A fadiga física é devida a uma tensão muscular repetitiva. As principais causas de tais patologias são, pois, os movimentos repetitivos, além de postos de trabalhos inadequados, que resultam de posturas incorretas prolongadas por muito tempo.

Por sua vez, as **CONSEQUÊNCIAS MAIS COMUNS SÃO:**

- Dores cervicais e dorsais;
- Tensão na nuca e lombalgias;
- Tendinites, inflamações nos tendões;
- Epicondilites, as chamadas inflamações nos cotovelos;
- Síndrome do Túnel do cárpico, correspondente à inflamação do nervo na região do punho.

Entre as **QUEIXAS MAIS RECORRENTES ESTÃO DORES, SENSações DE PESO E CANSAÇO, FORMIGAMENTO.**

6.3.3 – FADIGA MENTAL

É devida a um esforço intelectual ou mental excessivo. É este tipo de fadiga que tem maior incidência entre os trabalhadores que operam com EDV.

Os **SINTOMAS DE FADIGA MENTAL PODEM SER DE TRÊS TIPOS:**

- Transtornos neurológicos e alterações psicossomáticas (constipação, cefaleias, diarreias, palpitações);
- Perturbações psíquicas (ansiedade, irritabilidade, estados depressivos);
- Transtornos do sono (pesadelos, insónia, sono agitado).

Não podemos esquecer, neste contexto, as dificuldades de ordem psicológica sentidas pelos trabalhadores perante as novas formas de trabalho e as novas formas de organização do mesmo, agravadas também pela falta de formação adequada.

6.4 - EXIGÊNCIAS DO POSTO DE TRABALHO COM EDV

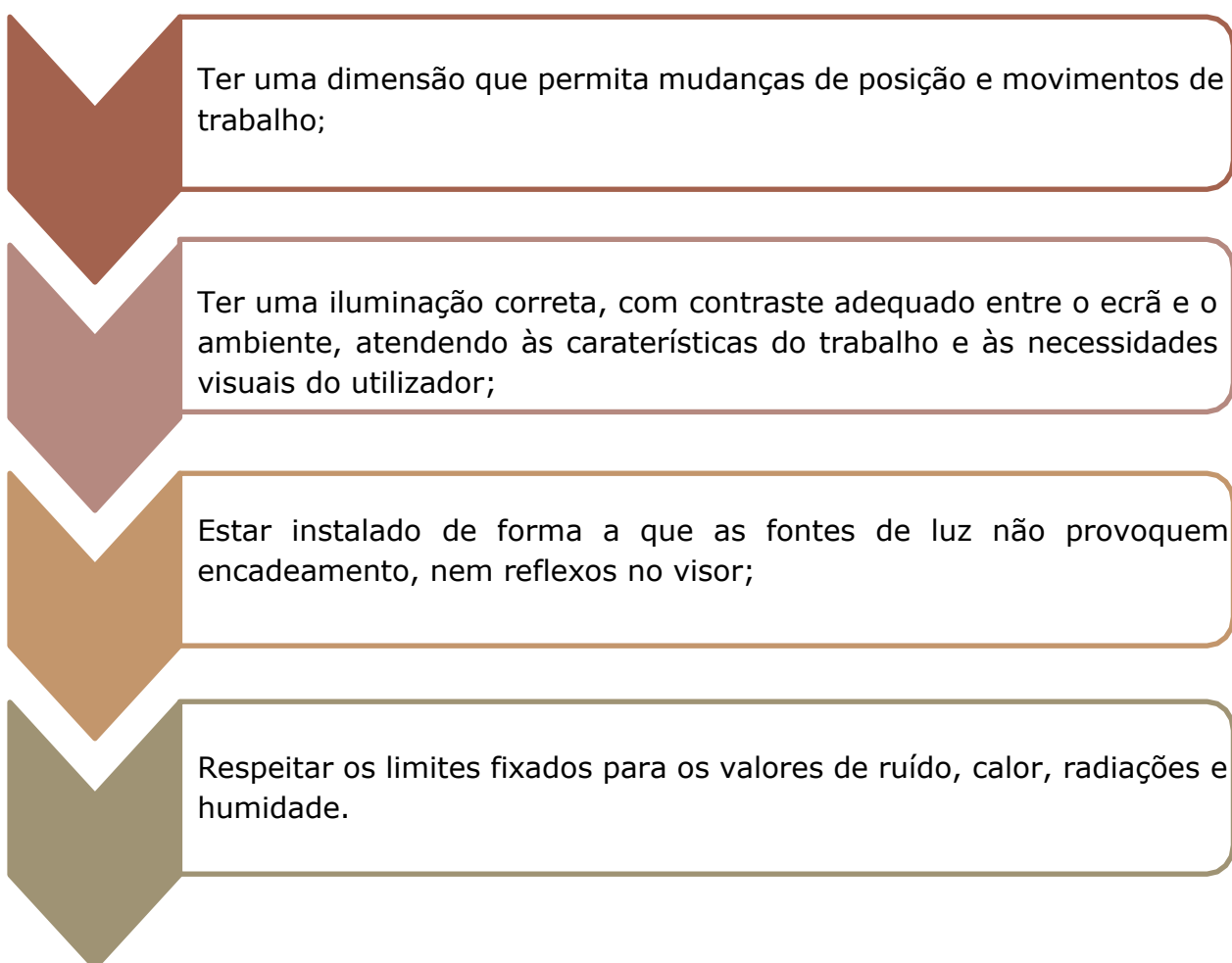
Além dos requisitos referidos para o imobiliário do posto de trabalho, é importante assegurar um conjunto de condições que garantam um posicionamento adequado em função das exigências do teletrabalhador e das particularidades do posto de trabalho.

Devem ser **GARANTIDAS AS SEGUINTE CONDIÇÕES NO POSTO DE TRABALHO COM EDV RELACIONADAS COM:**

- Espaço físico de trabalho;
- Ecrã de visualização;
- Teclado.

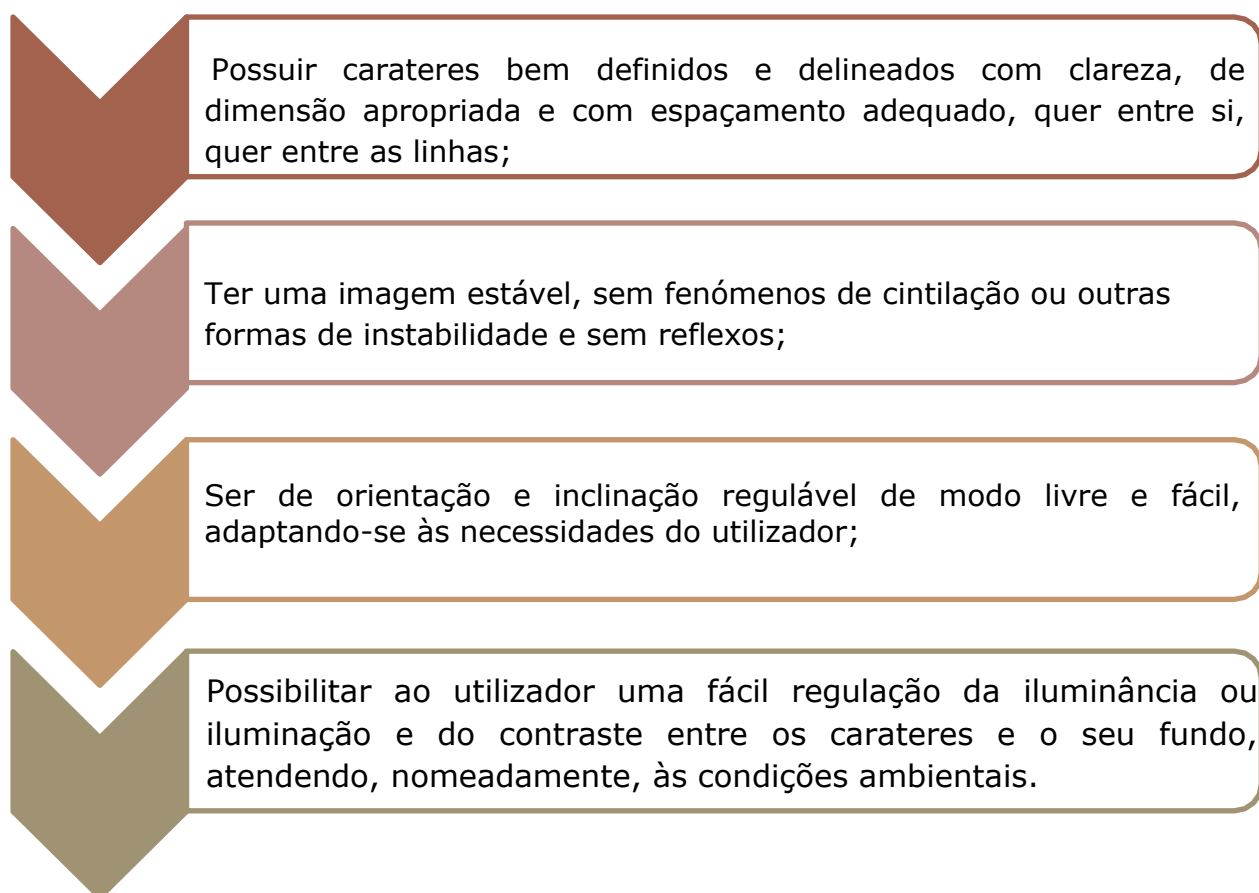
6.4.1 – ESPAÇO FÍSICO DE TRABALHO

Genericamente deve reunir os **SEGUINTE REQUISITOS**:



6.4.2 – ECRÃ DE VISUALIZAÇÃO

Genericamente devem reunir os seguintes requisitos:

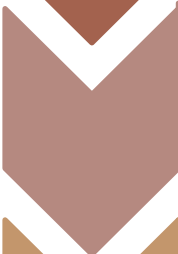


O monitor deve ser colocado ao nível e à distância dos olhos do utilizador que promova maior conforto, sendo a distância mínima de 40 cm.

A distância visual ótima deve ser entre os 50 a 70 cm.

6.4.3 – TECLADO

Genericamente devem reunir os seguintes requisitos:

-  Ser de inclinação regulável dissociado do visor;
-  Apresentar uma superfície baça, para evitar os reflexos;
-  Ter as teclas com os símbolos suficientemente contrastados e legíveis a partir da posição normal de trabalho e dispostas de forma a facilitar a sua utilização;
-  Permitir um espaço livre à sua frente de maneira que o utilizador possa apoiar as mãos e os braços.

O teclado deve estar a uma altura do chão de 60 - 75 cm e não deverá ser colocado no bordo da mesa, deixando 10 - 15 cm para apoiar o pulso.

6.5 – RISCOS RELACIONADOS COM O TRABALHO SEDENTÁRIO

Pratique exercício físico. A prática de exercício físico ajuda a manter-nos fisicamente ativos, evita o sedentarismo e favorece o bem-estar mental. É importante a mobilização das principais articulações do corpo, sobretudo coluna e os membros superiores. O recurso a exercícios on-line poderá ser um bom incentivo.

Recomendação da DGS

A “posição de trabalho sentado” é a mais comum entre a maioria dos trabalhadores utilizadores das TIC. A maioria dos trabalhadores em regime de teletrabalho permanece por longos períodos na “posição de sentado”, o que aliado a deficientes condições ergonómicas dos postos de trabalho e a uma inadequada alimentação, pode trazer problemas graves para a saúde dos trabalhadores.

É frequente o surgimento de problemas de hipertensão arterial, diabetes, obesidade, aumento do colesterol, além de problemas músculo-esqueléticos.

PARA PREVENIR ESTES PROBLEMAS DE SAÚDE, IMPORTA QUE O TRABALHADOR EM TELETRABALHO ADOTE COMPORTAMENTOS ADEQUADOS PARA MINIMIZAR OS EFEITOS QUE ESTE SEDENTARISMO E A FALTA DA ATIVIDADE FÍSICA CAUSAM A SAÚDE.

6.5.1 – RECOMENDAÇÕES PARA REDUZIR OS RISCOS RELACIONADOS COM O TRABALHO SEDENTÁRIO

A EU-OSHA APONTA ALGUNS EXEMPLOS DE EXERCÍCIOS DE ALONGAMENTO A REALIZAR EM INTERVALOS REGULARES, AO LONGO DO DIA:

- Levante os braços acima da cabeça e faça círculos com os braços;
- Encolhe os ombros e enrole-os para trás e para a frente algumas vezes;
- Rode o pescoço suavemente da esquerda para a direita, concentrando-se em pontos apertados;
- Enrole os tornozelos, aponte os dedos dos pés e flexione os pés;
- Estique os flexores da anca apontando um joelho para o chão e empurrando as ancas para a frente;
- Incline-se para trás na cadeira e empurre os braços superiores para a cadeira para esticar o peito e os ombros;
- Aperte as mãos atrás da cadeira e estique os ombros para trás.

A EU-OSHA APONTA ALGUNS EXEMPLOS DE EXERCÍCIOS DE ALONGAMENTO A REALIZAR EM INTERVALOS REGULARES, AO LONGO DO DIA:

- Levante os braços acima da cabeça e faça círculos com os braços;
- Encolhe os ombros e enrole-os para trás e para a frente algumas vezes;
- Rode o pescoço suavemente da esquerda para a direita, concentrando-se em pontos apertados;
- Enrole os tornozelos, aponte os dedos dos pés e flexione os pés;
- Estique os flexores da anca apontando um joelho para o chão e empurrando as ancas para a frente;
- Incline-se para trás na cadeira e empurre os braços superiores para a cadeira para esticar o peito e os ombros;
- Aperte as mãos atrás da cadeira e estique os ombros para trás.

EXEMPLOS DE EXERCÍCIOS SENTADOS PARA CONTINUAR EM MOVIMENTO E COM ATIVIDADE DURANTE TODO O DIA DE TRABALHO:

- Aperte as nádegas durante 5 a 10 segundos;
- Use um punho de mão para dar treino às mãos e antebraços;
- Faça aumentos nas pernas debaixo da sua mesa;
- Levante-se acima da cadeira usando os braços.

EXEMPLOS DE EXERCÍCIOS QUE PODEM SER ADICIONADOS À SUA ROTINA DE TRABALHO:

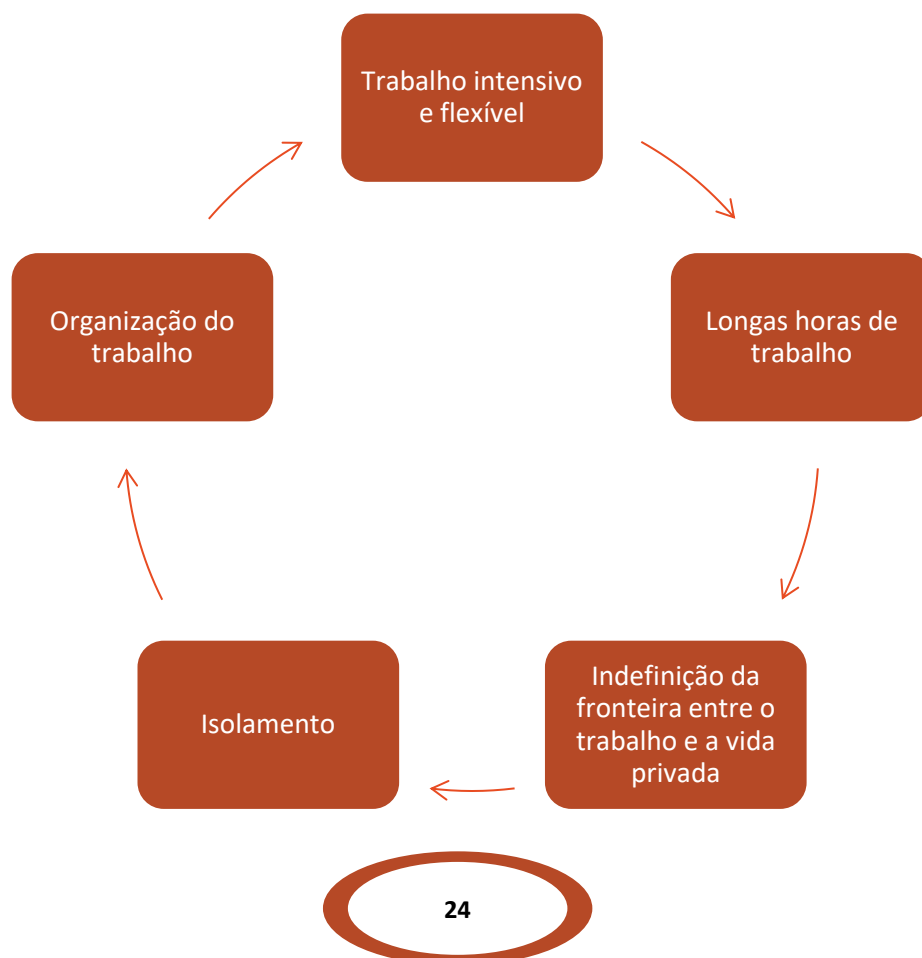
- Levante-se ou caminhe durante as chamadas telefônicas se tiver um telefone “mãos-livres”;
- Coma o seu almoço longe da sua mesa;
- Caminhe durante as pausas para o almoço e durante os tempos de descanso;
- Estique-se na sua mesa a cada 30 minutos;
- Levante-se e faça uma pausa no seu computador a cada 30 minutos;
- Adicione um mínimo de 10 minutos de exercício aeróbico de intensidade moderada ou vigorosa ao seu dia, o que é suficiente para fazer o coração bombear e queimar calorias;
- Utilize postos de trabalho ajustáveis para que possa trabalhar tanto em pé como sentado;
- Adicione mais pausas curtas ou micro pausas no seu dia de trabalho;
- Acordar sobre um horário máximo para a exposição ao trabalho sedentário, por exemplo, um máximo de 2 horas consecutivas e não mais de 5 horas por turno.

6.6 – PROBLEMAS DE STRESSE E SAÚDE MENTAL

Informe e aconselhe-se com o Serviço de Saúde e Segurança do Trabalho da sua empresa. Emoções negativas como a tristeza, preocupação, ansiedade, desmotivação ocorrem quando vivenciamos um distanciamento social.

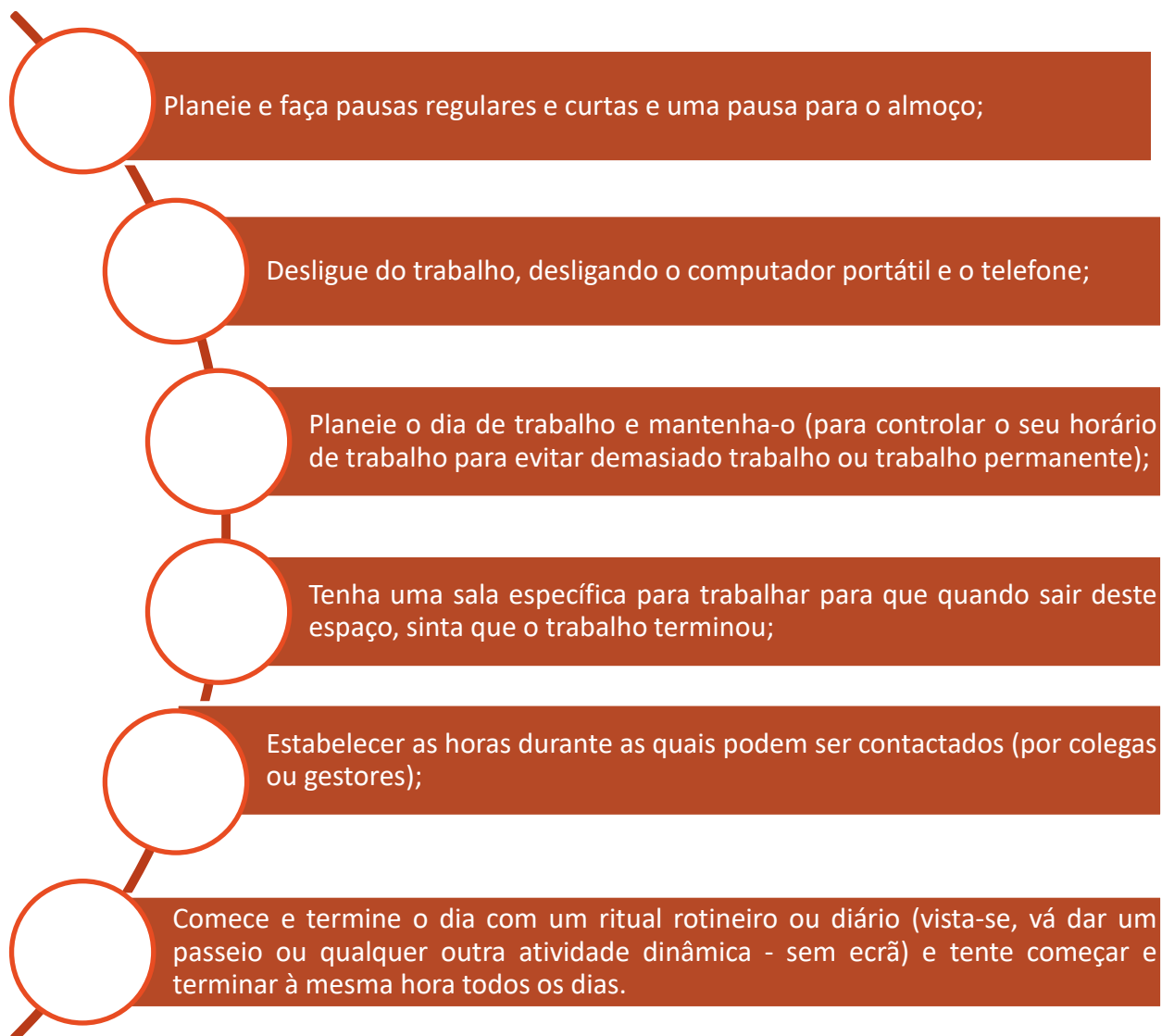
Recomendação da DGS

AS PRINCIPAIS FONTES DE STRESSE PARA OS TRABALHADORES EM TELETRABALHO INCLUEM:



Existem várias abordagens que podem ajudar os trabalhadores em teletrabalho a melhorar o seu equilíbrio entre a vida profissional e a vida pessoal.

A EU-OSHA APONTA ALGUMAS ESTRATÉGIAS QUE PODEM SER UTILIZADAS, DESIGNADAMENTE:



6.7 – ISOLAMENTO NO TELETRABALHO

Ative e reforce a sua rede social de suporte.
Recorra às novas tecnologias (Ex. vídeo chamadas) e a telefonemas para manter um contacto social regular. Iniciativas como participar em “pausa para café virtual”, ou partilha virtual de hobbies, poderão ser positivos no estreitar de relações.

Recomendação da DGS

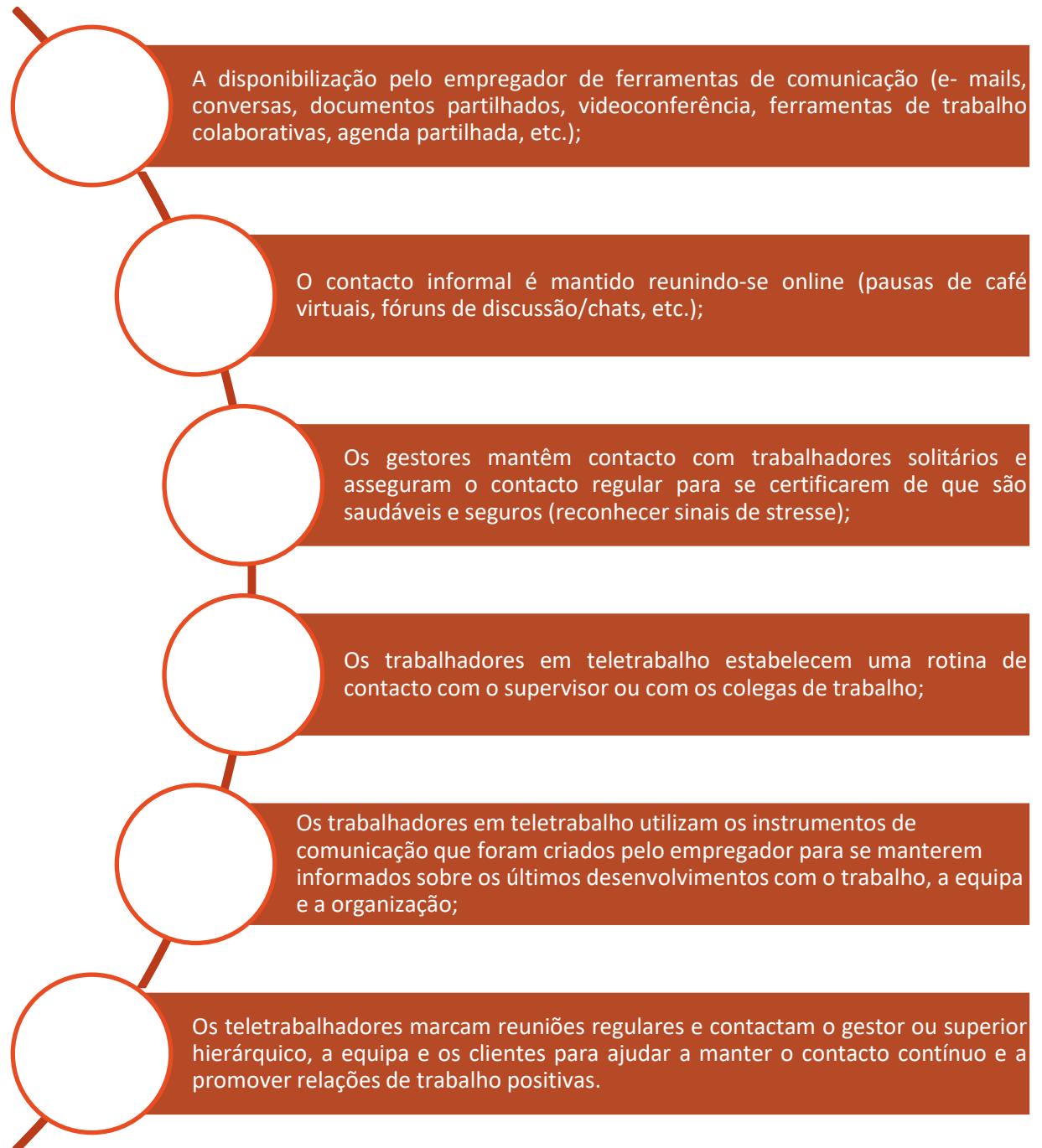
O isolamento devido ao teletrabalho pode ter efeitos potenciais negativos sobre a saúde e bem-estar dos trabalhadores, sendo por isso que é tão importante assegurar uma boa comunicação entre o trabalhador e o empregador ou com os colegas de trabalho.

Com efeito, o trabalho isolado pode promover a concentração no trabalho e limitar as interrupções nas tarefas, situação que poderá ser benéfica ao nível da produtividade, mas também poderá conduzir a possíveis comportamentos aditivos, sendo apontado o consumo de tabaco como um dos mais frequentes.

A falta de apoio social é outra condicionante que acresce ainda mais o sentimento de isolamento por parte do trabalhador. Esta falta de apoio direto sente-se principalmente em situações de risco psicossocial, nomeadamente de violência por parte de terceiros (clientes, por exemplo durante o contacto telefónico).

Com efeito, em caso de ocorrer alguma dificuldade, o teletrabalhador não tem qualquer forma de recorrer, a não ser procurar este apoio através das TIC, com as dificuldades adicionais que isso pode representar.

A UE-OSHA APONTA ALGUMAS ESTRATÉGIAS QUE PODEM SER UTILIZADAS PARA EVITAR A SENSÇÃO DE ESTAR ISOLADO, DESLIGADO OU ABANDONADO, DESIGNADAMENTE:

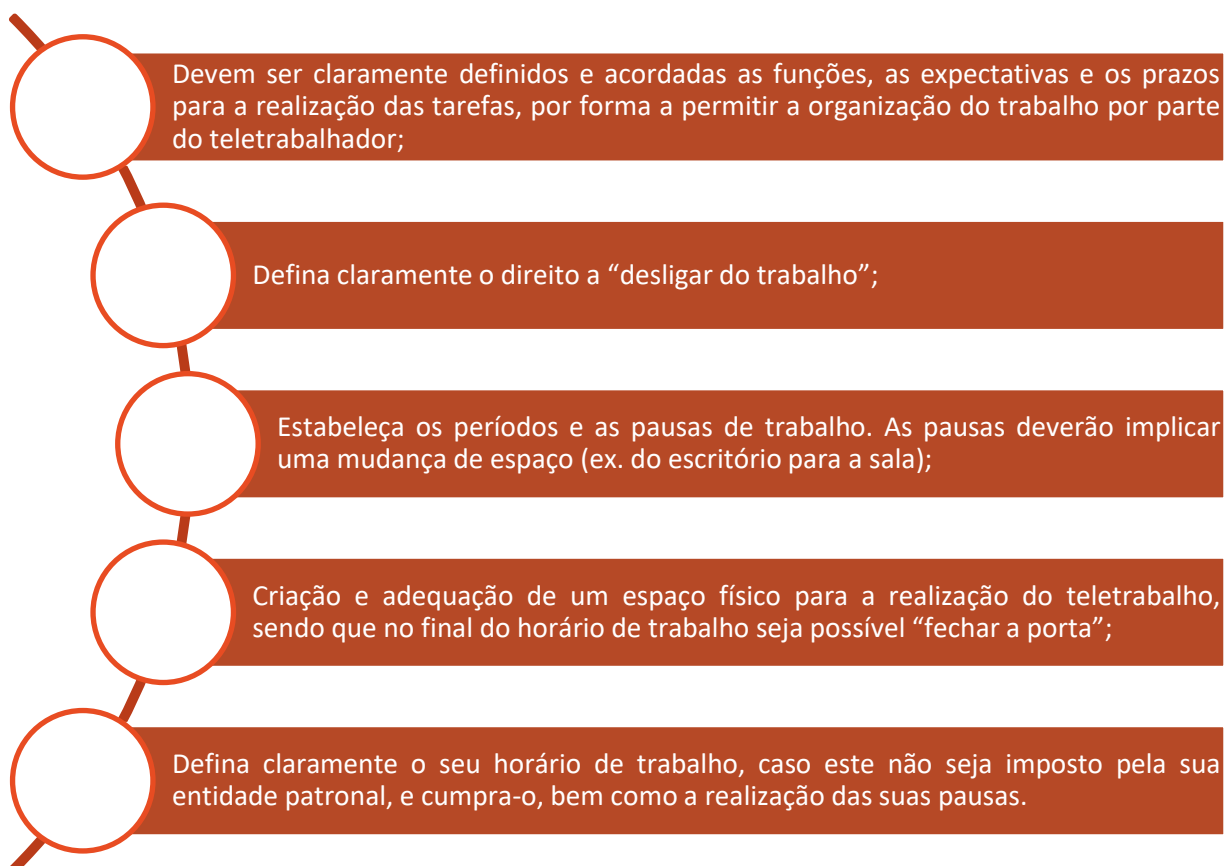


6.8 – EQUILÍBRIO ENTRE A VIDA PROFISSIONAL E A VIDA FAMILIAR

Quando saímos do nosso local de trabalho e entramos em casa, sentimos naturalmente a distinção entre trabalho e vida privada, às vezes até quando fechamos a porta do nosso local de trabalho.

O teletrabalho quando realizado no domicílio reduz esta distinção e torna-a mais permeável para o trabalho e a vida privada, por isso é importante a criação de um espaço físico em casa dedicado especificamente ao teletrabalho, no sentido de promover a separação entre o trabalho e a vida privada.

A EU-OSHA APONTA ALGUMAS RECOMENDAÇÕES QUE PODEM SER UTILIZADAS PARA ACAUTELAR ESTE EQUILÍBRIO ENTRE A ESFERA LABORAL E PRIVADA, DESIGNADAMENTE:



7 – LEGISLAÇÃO APLICÁVEL

Lei n.º 102/2009, de 10 setembro, alterada pela Lei n.º 42/2012, de 28 de agosto, Lei n.º 3/2014, de 28 de janeiro, Decreto-Lei n.º 88/2015, de 28 de maio e Lei n.º 28/2016, de 23 de agosto, estabelece o regime jurídico de promoção da Segurança e Saúde do Trabalho.

Fonte:

UE-OSHA - Conselhos práticos para tornar o teletrabalho mais saudável, seguro e eficaz possível

Manual de Segurança e Saúde do Trabalho da UGT (2019)

Uma publicação do:

