



ORDEM
DOS
PSICÓLOGOS

CONTRIBUTO CIENTÍFICO OPP

Teletrabalho no Contexto do Trabalho Remoto

Teletrabalho no Contexto do Trabalho Remoto, publicado pela Ordem dos Psicólogos Portugueses.

A informação que consta deste documento, elaborado em Junho de 2021, e na qual ele se baseia foi obtida a partir de fontes que os autores consideram fiáveis. Esta publicação ou partes dela podem ser reproduzidas, copiadas ou transmitidas com fins não comerciais, desde que o trabalho seja adequadamente citado, conforme indicado abaixo.

Sugestão de citação: Ordem dos Psicólogos Portugueses (2021). Teletrabalho no Contexto do Trabalho Remoto. Lisboa.

Para mais esclarecimentos contacte Ciência e Prática Psicológicas:
andresa.oliveira@ordemdopsicologos.pt

Ordem dos Psicólogos Portugueses Av. Fontes Pereira de Melo 19 D 1050-116 Lisboa T: +351 213 400 250
Tlm: +351 962 703 815 www.ordemdopsicologos.pt

CONTRIBUTO CIENTÍFICO OPP

Teletrabalho no Contexto do Trabalho Remoto

O presente documento surge na sequência da solicitação de contributos, à Ordem dos Psicólogos Portugueses (OPP), por parte do Conselho Nacional das Ordens Profissionais (CNOP), a propósito das Conclusões do Conselho da União Europeia acerca do Teletrabalho no Contexto do Trabalho Remoto.

A OPP é uma associação pública profissional que representa e regulamenta a prática dos profissionais de Psicologia que exercem a profissão de psicólogo em Portugal (de acordo com a Lei nº 57/2008, de 4 de Setembro, com as alterações da Lei nº 138/2015, de 7 de Setembro). É missão da OPP exercer o controlo do exercício e acesso à profissão de psicólogo, bem como elaborar as respectivas normas técnicas e deontológicas e exercer o poder disciplinar sobre os seus membros. As atribuições da OPP incluem ainda defender os interesses gerais da profissão e dos utentes dos serviços de Psicologia; prestar serviços aos membros em relação à informação e formação profissional; colaborar com as demais entidades da administração pública na prossecução de fins de interesse público relacionados com a profissão; participar na elaboração da legislação que diga respeito à profissão e nos processos oficiais de acreditação e na avaliação dos cursos que dão acesso à profissão.

Neste sentido, a OPP julga pertinente realizar alguns comentários e oferecer um contributo para a reflexão e o debate em torno dos desafios, riscos e vantagens que se colocam implementação de modelos híbridos de trabalho, que incluam o teletrabalho, enfatizando o papel da Ciência Psicológica e dos Psicólogos nesta matéria.

Começamos por **louvar esta iniciativa e subscrever os princípios da igualdade e da não discriminação** no acesso às condições que permitam o trabalho remoto, bem como ao respeito do **equilíbrio entre a vida pessoal e profissional** em contexto de teletrabalho, enquanto factor essencial para o bem-estar e a produtividade. Reforçamos ainda a necessidade de reformular/criar regulamentação nacional e internacional neste âmbito, de modo a proteger, entre outros aspectos, a **Saúde Psicológica** dos trabalhadores.

Nos últimos anos têm ocorrido **mudanças profundas no mundo do trabalho**, nomeadamente, as transformações socioeconómicas, o aumento do desemprego, o aumento da incerteza e da instabilidade laboral, os contractos precários, o aumento da carga e do ritmo de trabalho, a insegurança causada pela imprevisibilidade das mudanças e reestruturações nas empresas, entre outras. Estas alterações estão associadas ao **aumento dos riscos psicossociais** com um **forte impacto na Saúde Física e Mental** dos trabalhadores e na **produtividade** das diferentes organizações.

Esta realidade foi, recentemente, **agravada pela pandemia COVID-19** que, acelerando a tendência pré-existente de digitalização de processos e dinâmicas de trabalho, desafiou a organização tradicional do trabalho, gerando novas oportunidades, funções e formas de trabalhar, mas também novos riscos e exigências. Por exemplo, **o teletrabalho** tornou-se uma realidade para milhões de organizações, líderes e trabalhadores em todo o mundo.

O teletrabalho apresenta **quer potencialidades** (por exemplo, maior **flexibilidade** na gestão do horário de trabalho e de alguns aspectos relativos ao equilíbrio entre a vida pessoal e profissional; **sustentabilidade ambiental**; **redução de custos** para as organizações; aumento da **produtividade**; ou promoção do desenvolvimento de ferramentas informáticas e dinâmicas de **qualificação e requalificação** dos profissionais), **quer riscos** (por exemplo, o aumento das jornadas e **volume de trabalho**, decorrente da diluição das fronteiras entre vida pessoal e profissional; o aumento dos **riscos para a saúde física e psicológica**; o **isolamento social e profissional**; a **exclusão potencial de certos grupos** do mercado de trabalho, decorrente quer da natureza das tarefas, quer de uma baixa literacia digital; o aumento potencial de **desigualdades de género**; a **perda de oportunidades de desenvolvimento profissional**; ou os desafios específicos colocados à actividade profissional em meio virtual, como a **segurança digital e a protecção de dados**).

Apesar destes riscos e considerando a evidência científica nesta matéria, é expectável que a **adopção de um modelo de trabalho que inclua o teletrabalho possa ser mais eficiente e levar a uma melhoria no bem-estar, na autonomia** e no sentido de auto-eficácia dos trabalhadores. Neste sentido, a OPP corrobora a recomendação de **desenvolvimento de modelos híbridos de (tele)trabalho**, que permitam conjugar o trabalho presencial e o teletrabalho, potenciando os benefícios e mitigando os riscos associados a cada modalidade e, sobretudo, permitindo ajustar o trabalho presencial e o teletrabalho às necessidades específicas das organizações, dos trabalhadores e das trabalhadoras.

De modo a ser possível garantir a sustentabilidade e **usufruir dos benefícios de cada um dos regimes de trabalho, aumentando a produtividade das organizações e o bem-estar dos trabalhadores**, é importante ultrapassar alguns desafios, nomeadamente através do **investimento na prevenção dos Riscos Psicossociais e na promoção da Saúde Psicológica** e do Bem-Estar em contexto laboral e regulamentando o teletrabalho com base em recomendações suportadas pela evidência científica¹:

- **Definir regimes híbridos de teletrabalho, que combinem, conforme as necessidades das empresas e dos seus trabalhadores, teletrabalho e trabalho presencial**, considerando a intensidade óptima para o regime de (tele)trabalho, a flexibilidade e a adaptabilidade às tarefas, circunstâncias e escolhas de cada trabalhador/a. Níveis reduzidos de teletrabalho podem aumentar a eficácia dos trabalhadores, mas níveis excessivos podem diminuir a satisfação por falta de interacção com colegas ou fusão da vida pessoal-familiar.
- **Evitar horários de trabalho excessivos**, implementando políticas que respeitem o “direito a desligar”, e **reforçar as estratégias de promoção do equilíbrio entre a vida pessoal e profissional**.

¹ Para mais informação sugerimos a consulta do documento da OPP “[A \(In\)Sustentabilidade do Teletrabalho](#)”.

- **Reforçar a literacia digital e as competências tecnológicas dos trabalhadores/as**, prevenindo a exclusão e fenómenos discriminatórios (como o ciberbullying ou o ciberassédio sexual).
- **Facilitar a criação de espaços de trabalho adequados em casa.** É importante que os trabalhadores tenham o equipamento tecnológico e o material de escritório adequado (e.g., cadeiras, mesa, computador, impressora). É ainda de ponderar o pagamento de custos adicionais do trabalho em casa (e.g., luz, *internet*) ou encontrarem-se soluções para a necessidade de prestar cuidados à família (e.g., compartilhar creches). A importância de atender a estas questões, no sentido de evitar desigualdades, é ainda mais importante no caso das trabalhadoras do sexo feminino.
- **Promover o desenvolvimento pessoal e profissional dos trabalhadores e as capacidades de liderança.** Vai ser necessário analisar o desempenho dos trabalhadores de uma forma diferente, não pela sua presença ou ausência no escritório, mas pelos resultados que produzem. É importante que as expectativas e a forma como o desempenho é avaliado sejam negociadas com os trabalhadores, podendo envolver critérios de desempenho como: produtividade, satisfação do trabalhador, satisfação dos clientes, satisfação dos colegas de equipa, qualidade do trabalho, percepção dos gestores, desempenho da equipa, entre outras métricas. É necessário investir em partilha das melhores práticas de gestão em teletrabalho e na formação dos líderes.
- **Promover a autonomia, o envolvimento dos trabalhadores e a inclusão.** Os líderes devem criar lideranças inclusivas, garantindo que as ideias dos trabalhadores são ouvidas, que as suas preocupações ou ansiedade obtêm uma resposta empática e que o seu trabalho é apreciado e tem um propósito.
- **Facilitar e promover a criação de relações, a confiança e a interação social remota.** Uma vez que a interação social que surge espontaneamente no trabalho presencial não é replicável no regime de teletrabalho, é necessário implementar outras estratégias que permitam reforçar o contacto social. O estabelecimento de relações positivas vai contribuir para uma melhoria significativa na comunicação e uma diminuição do impacto de potenciais conflitos.
- **Defender uma política de tolerância zero** relativamente a comportamentos discriminatórios e desadequados, como o racismo, o idadismo, o sexismo ou o bullying/ciberbullying.
- **Garantir a igualdade de género e a igualdade entre o trabalho presencial e o teletrabalho.** Os trabalhadores em teletrabalho podem correr o risco de se tornarem quase invisíveis para os seus colegas e gestores – sendo esquecidos no momento de fazer reuniões, ou no momento de concorrer a promoções. Para o teletrabalho poder ser uma opção viável temos de nos assegurar de que esta flexibilidade adicional não surge em detrimento da integração na organização ou de progressos na carreira.

- **Tornar a Saúde Psicológica e o bem-estar objectivos da organização, incorporando-os nos valores e KPIs organizacionais.** Para esse efeito, as políticas organizacionais devem integrar uma avaliação regular dos Riscos Psicossociais, da Saúde Psicológica e do Bem-estar dos trabalhadores e preparar estratégias de construção e manutenção de locais de trabalho saudáveis e de apoio aos trabalhadores/as que experienciam dificuldades e problemas de Saúde Psicológica.

Os Psicólogos e as Psicólogas do Trabalho, pelo seu perfil de conhecimentos e competências, **são profissionais indispensáveis na promoção e na construção de Locais de Trabalho ou Teletrabalho Saudáveis.**

Por último, a OPP sublinha a sua disponibilidade para funcionar como um parceiro activo na reflexão e construção desta estratégia, contribuindo com comunicação e partilha de informação e conhecimento, no sentido de desenvolver uma sociedade e um sistema de cuidados de Saúde inclusivos e reduzir as desigualdades, nomeadamente as que se aplicam às pessoas com incapacidades.

Referências Bibliográficas Consultadas

Hickok, H. (2021a). Why toxic workplace cultures follow you home. *BBC Worklife*. Retirado de <https://www.bbc.com/worklife/article/20210330-why-toxic-workplace-cultures-follow-you-home>

Hickok, H. (2021b). Why remote work has eroded trust among colleagues. *BBC Worklife*, 1-5. Retirado de <https://www.bbc.com/worklife/article/20210315-why-remote-work-has-eroded-trust-among-colleagues>

OCDE (2020). Productivity gains from teleworking in the post COVID-19 era: How can public policies make it happen? Retirado de <https://www.oecd.org/coronavirus/policy-responses/productivity-gains-from-teleworking-in-the-post-covid-19-era-a5d52e99/>

Ordem dos Psicólogos Portugueses (2021). A (In)Sustentabilidade do Teletrabalho. Lisboa.

Taneja, S., Mizen, P. & Bloom, N. (2021). Working from home is revolutionising the UK labour market. *Vox*, 1-5. Retirado de <https://voxeu.org/article/working-home-revolutionising-uk-labour-market>

Vicente, I. (2021). Mais de 65% das empresas querem manter teletrabalho em 2021. *Expresso*, 1-8. Retirado de <https://expresso.pt/economia/2021-01-21-Mais-de-65-das-empresas-querem-manter-teletrabalho-em-2021>



ORDEM
DOS
PSICÓLOGOS

www.ordemdospsicologos.pt
www.recursos.ordemdospsicologos.pt/repositorio
www.eusinto.me