

HIPERCONNECTIVIDADE E DIREITO À DESCONEXÃO

HYPERCONNECTIVITY AND THE RIGHT TO DISCONNECTION

TIPO DE ARTIGO: Artigo de Opinião

Autores: Carrilho S¹, Gabriel H², Braekel J³, Pereira S⁴, Amaral T⁵.

INTRODUÇÃO

Jantares de família interrompidos, férias interpeladas com *e-mails* de trabalho, crianças que questionam incessantemente os pais acerca da continuidade do trabalho dado o avançado da hora... esta é a realidade que pode ser experienciada hoje. O desenvolvimento das tecnologias da informação e comunicação e a facilidade de acesso a estas, tornam os funcionários cada vez mais próximos do trabalho, ainda que de forma digital. Existirão benefícios? Existirão consequências negativas? Poderá tornar-se esta situação num fator de risco psicossocial? Estará a legislação adequada à realidade atual? Está definido e regulamentado o direito à desconexão?

¹ Selma Carrilho

Especialista em Enfermagem Comunitária, interlocutora de Enfermagem da UCSP Almargem do Bispo. Coordenadora do centro de vacinação covid19 Monte-Abrão. Participa em vários projetos de melhoria contínua dos cuidados. Autora de vários trabalhos científicos apresentados sob forma de *poster* em congressos. Publicou vários artigos. MORADA COMPLETA PARA CORRESPONDÊNCIA DOS LEITORES: Rua dos Canais, Bairro da Funcheira, 2715-311 Almargem do Bispo. E-MAIL: selma_carrilho@hotmail.com

-CONTRIBUIÇÃO PARA O ARTIGO: sensibilização para as questões dos riscos psicossociais vivenciados pelos trabalhadores devido às novas metodologias de trabalho, designadamente teletrabalho/isenção de horário. Realçar a importância do enfermeiro do trabalho na promoção da saúde e prevenção da doença do trabalhador exposto a estes riscos.

² Hélia Gabriel

Enfermeira na unidade de cirurgia do CHLC– Curry Cabral. Responsável pela formação de serviço. Membro de vários projetos de melhoria contínua da qualidade. 1800-075 Lisboa. E-MAIL: heliag_5@hotmail.com

-CONTRIBUIÇÃO PARA O ARTIGO: sensibilização para as questões dos riscos psicossociais vivenciados pelos trabalhadores devido às novas metodologias de trabalho, designadamente teletrabalho/isenção de horário. Realçar a importância do enfermeiro do trabalho na promoção da saúde e prevenção da doença do trabalhador exposto a estes riscos.

³ Joana Van Braekel

Coordenadora de Enfermagem do Departamento de SST da empresa Jerónimo Martins. Responsável pela implementação de atividades no âmbito da promoção da saúde e prevenção da doença dos trabalhadores. 2510-772 Caldas da Rainha. E-MAIL: jftavaresnunes@gmail.com

-CONTRIBUIÇÃO PARA O ARTIGO: sensibilização para as questões dos riscos psicossociais vivenciados pelos trabalhadores devido às novas metodologias de trabalho, designadamente teletrabalho/isenção de horário. Realçar a importância do enfermeiro do trabalho na promoção da saúde e prevenção da doença do trabalhador exposto a estes riscos.

⁴ Sofia Pereira

Enfermeira de trabalho na UCS TAP responsável pela monitorização e vigilância da saúde dos trabalhadores. 2745-103 Sintra. E-MAIL: xufia87@gmail.com

-CONTRIBUIÇÃO PARA O ARTIGO: sensibilização para as questões dos riscos psicossociais vivenciados pelos trabalhadores devido às novas metodologias de trabalho, designadamente teletrabalho/isenção de horário. Realçar a importância do enfermeiro do trabalho na promoção da saúde e prevenção da doença do trabalhador exposto a estes riscos.

⁵ Tânia Amaral

Especialista em Saúde Infantil a exercer funções no Hospital Lusíadas de Lisboa. Enfermeira do trabalho do grupo Volkswagen. Autora de um livro infantil. 2870-479 Montijo. E-MAIL: taniacaiao2@hotmail.com

-CONTRIBUIÇÃO PARA O ARTIGO: sensibilização para as questões dos riscos psicossociais vivenciados pelos trabalhadores devido às novas metodologias de trabalho, designadamente teletrabalho/isenção de horário. Realçar a importância do enfermeiro do trabalho na promoção da saúde e prevenção da doença do trabalhador exposto a estes riscos.



Com a realização do presente artigo de opinião, pretende-se refletir acerca das metodologias e técnicas de avaliação dos riscos presentes no local de trabalho, bem como conhecer o estado da arte relativamente ao direito à desconexão e as técnicas e metodologias de avaliação do risco psicossocial resultante da hiperconectividade laboral.

Hiperconectividade e direito à desconexão

Olha-se em redor e constata-se a realidade atual: cursos *online*, teletrabalho, tecnologias de informação e comunicação que se desenvolvem a uma velocidade nunca antes vista. Existe atualmente uma sociedade onde o não acompanhamento da velocidade a que as tecnologias da informação e comunicação se desenvolvem, pode ditar a exclusão social. Trata-se de uma revolução digital, inclusivamente no mundo profissional, associada à internet, ao *cloud computing* (tecnologia que permite o uso remoto de recursos da computação por meio da conectividade da Internet) e a novas formas de prestar trabalho.

O impacto do incremento das novas tecnologias da informação e comunicação na sociedade, nestes últimos anos, transformou com uma velocidade vertiginosa o modo como as pessoas vivem, comunicam e se relacionam na sua vida pessoal, transformando, na mesma medida, o mundo laboral. Estas tecnologias permitem uma conexão permanente dos trabalhadores, mais ou menos voluntária, a qualquer hora e em qualquer lugar e ultrapassam qualquer limite geográfico, conferindo um acesso cada vez mais rápido a um número incalculável de informações. Favorecem ainda uma comunicação instantânea, ao permitirem que o trabalhador esteja permanentemente disponível e acessível às interpelações da entidade empregadora, conduzindo à diluição das fronteiras espaço-temporais da execução do trabalho, colocando o trabalhador num estado de ininterrupta desconexão.

Em 2021 foi publicada em Diário da República, pela primeira vez, uma lei que regula o regime de teletrabalho e o direito à desconexão em Portugal (Lei 83/2021 de 6 de Dezembro). Ficou definido que o empregador tem o dever de se abster de contactar todo e qualquer trabalhador ao seu serviço, independentemente do local de prestação de trabalho, durante o período de descanso, salvo em casos de força maior e sob pena de contraordenação. É ainda referido que constitui ação discriminatória qualquer tratamento menos favorável dado ao trabalhador, em matéria de condições de trabalho e de progressão de carreira, pelo facto de exercer o direito ao período de descanso. Percebe-se assim que com a emergência e proliferação desta realidade, se concretizou a necessidade de regulamentar uma questão que pode tornar-se num fator de risco psicossocial. De acordo com o Livro Verde sobre as Relações Laborais (1), a revolução tecnológica tem vindo a alterar a forma como vivemos, trabalhamos e nos relacionamos, incorporando mudanças significativas em escala, espectro, rapidez e complexidade. As consequências positivas desta revolução tecnológica passam pelo facto de esta ser de acesso veloz, criativa, geradora de confiança nas pessoas e proporcionadora de conforto. Todavia, existem também consequências negativas nesta revolução tecnológica, como o aumento do sedentarismo, menor interatividade entre pessoas e hiperconectividade. No mercado de trabalho, percebe-se que esta reconfiguração conduziu a um aumento das exigências de produtividade pelos empregadores. Atualmente é muito comum um trabalhador levar trabalho para casa e comunicar com a sua entidade patronal fora do seu horário de trabalho. Estas situações perturbam os tempos e os horários de trabalho previamente definidos e acordados entre os sujeitos laborais surgindo assim a necessidade de contornar a questão da hiperconectividade.

Esta pode afetar as relações familiares e sociais dos trabalhadores, causar cansaço e exaustão laboral e pode não ter repercussões ao nível da compensação económica, pelo excesso de trabalho para além do definido em horário laboral.

Olhando para a história, percebe-se que a luta pelas oito horas diárias de trabalho levada a cabo no século XIX está, cada vez mais, a cair por terra. A desconexão do trabalhador é um direito a que este não deveria renunciar e há que reforçar a ideia de partilha e corresponsabilidade do empregador por assegurar que este não se conecta ao trabalho fora do seu período laboral. Estabelecer um direito à desconexão é prevenir um problema.

Hiperconectividade enquanto risco psicossocial: como avaliar?

Os fatores psicossociais são um conceito relativamente recente e que teve origem no último quarto de século passado (2). Estes referem-se a condições presentes em situações laborais relacionadas com a organização do trabalho, a hierarquia, a realização da tarefa e o meio ambiente, que têm o potencial de favorecer o desenvolvimento pessoal dos indivíduos ou, por outro lado, afetar negativamente a atividade laboral, bem como a qualidade de vida e a mente sã dos trabalhadores, prejudicando desta forma a sua saúde e bem-estar (3) (4) (5) (6).

Os riscos psicossociais podem ser causados por uma variedade de fatores. Alguns podem ser intuitivos, enquanto que outros podem exigir uma análise cuidadosa para serem identificados como fatores causais subjacentes. É necessário um processo de gestão contínuo e, para que este seja eficaz, é importante entender os fatores causais subjacentes antes de definir as intervenções.

O primeiro passo para a gestão dos riscos psicossociais é a identificação de problemas e a avaliação do risco que estes representam. Esta avaliação de risco é o elemento central do processo de gestão de riscos, pois fornece informações pertinentes sobre a natureza e gravidade do problema, dos riscos psicossociais e da forma como estes podem afetar a saúde das pessoas expostas, bem como a saúde da sua organização (em questões como o absentismo, compromisso com a organização, satisfação do trabalhador, produtividade) (7) (8).

A avaliação de risco é um exame sistemático do trabalho realizado a fim de considerar o que pode causar prejuízos ou danos, se os riscos podem ser eliminados e, em caso negativo, que medidas de prevenção ou proteção são, ou deveriam ser, tomadas para controlar os riscos (8). Quando esta é bem conduzida, não identifica apenas os desafios, como também os aspetos positivos no ambiente de trabalho que devem ser promovidos e reforçados.

Os riscos psicossociais e o *stress* ocupacional podem ser avaliados através de uma metodologia mais quantitativa (escalas, questionários) ou mais qualitativa (entrevistas individuais e/ou coletivas, observações, análise documental). A escolha da metodologia e instrumentos a utilizar para avaliar um fator de risco psicossocial dependerá das condições existentes no local de trabalho, como, por exemplo, o número de trabalhadores, o tipo de atividades laborais e de equipamentos de trabalho, as características específicas do local de trabalho e os riscos específicos (9).

Relativamente à metodologia quantitativa, as medidas de autorrelato (geralmente contendo perguntas sobre a presença de fatores de risco provenientes do ambiente de trabalho) são amplamente utilizados, uma vez que são baratos e fáceis de analisar. No entanto, este tipo de medida possui uma limitação intrínseca, relacionada com o facto de fornecer medidas subjetivas, representando a perceção dos trabalhadores individualmente relativamente ao *stress* ocupacional. As avaliações objetivas são baseadas em abordagens

observacionais, incluindo dados de arquivo (como certificados de incapacidade temporária por doença, medidas de desempenho, dados relativos a acidentes) (5) (10).

As medidas de autorrelato que avaliam as condições psicossociais e a saúde no local de trabalho normalmente são o primeiro passo na identificação de situações de risco e grupos de risco. Dentro destas medidas, e com base no documento de consenso de peritos no âmbito da avaliação do risco psicossocial em contexto laboral da Direção Geral de Saúde (11), uma das que se adequa ao risco psicossocial que se está a abordar é o Copenhagen Psychosocial Questionnaire (COPSOQ). Este foi desenvolvido por Kristensen et al. em 2001 e é de fácil preenchimento - tem uma versão curta de 41 questões para preenchimento no local de trabalho e tem como objetivo a avaliação de fatores psicossociais como o stress, a saúde/bem-estar individual e os fatores de personalidade dos colaboradores (como os mecanismos de *coping*). Existem outros questionários, enquanto medida de autorrelato que podem ser aplicados, tais como o *Effort-Reward Imbalance* (ERI), o *Job Content Questionnaire* (JCQ), ou o *Pressure Management Indicator*, entre outros.

Para além das medidas de autorrelato, as listas de verificação são também um instrumento válido e aplicável para quantificar o risco psicossocial derivado da hiperconectividade laboral, sendo o instrumento de avaliação mais comum (8). Em Portugal, pela Autoridade para as Condições do Trabalho, com o auxílio do Comité dos Altos Responsáveis da Inspeção do Trabalho, foram disponibilizadas listas de verificação para riscos psicossociais em geral, para o assédio, para o *stress* e para a violência.

Quanto à avaliação qualitativa dos riscos psicossociais, consideramos que a presença de fatores risco, tal como a hiperconectividade, pode ser avaliada através de entrevistas semiestruturadas, individuais ou de grupo. As entrevistas individuais permitem a análise mais detalhada das atitudes do indivíduo no desempenho profissional e nas situações de risco psicossocial, permitindo também conhecer o impacto profissional e pessoal sentido pelo trabalhador exposto ao risco (12). As entrevistas realizadas em grupo fornecem informações valiosas sobre a natureza das intervenções a pôr em prática.

Existem ainda outros tipos de avaliação que incluem guias, documentos de orientação, manuais, brochuras e ferramentas interativas (*software* interativo gratuito, incluindo aplicações informáticas descarregáveis). Estes instrumentos podem ser genéricos ou especialmente dirigidos a um determinado setor/risco (2).

Quando a natureza dos problemas e as suas causas são percecionadas e clarificadas, esse conhecimento é usado para desenvolver um plano de ação: tradução das informações da avaliação de risco num plano razoável e prático para reduzir o risco (8). No entanto, antes da ação poder ser planeada, é necessário analisar que medidas já existem para lidar com os fatores de risco psicossociais e os seus efeitos no indivíduo ou na organização. O desenvolvimento do plano de ação envolve ainda decidir: o que é o alvo, como e por quem; quem precisa ser envolvido; qual o tempo do cronograma; que recursos serão necessários; quais os benefícios esperados e como podem ser medidos e como será o plano de ação avaliado no final (8). Posteriormente, as ações planeadas são avaliadas. Esta avaliação deve levar a uma reavaliação do problema original e a uma aprendizagem organizacional mais ampla (13).

CONCLUSÃO

A evolução tecnológica permitiu um conceito de teletrabalho abrangente e diverso: a prestação laboral fora da empresa e através do recurso a tecnologias de informação e de comunicação. A implementação do trabalho remoto veio revolucionar em larga escala os nossos dias e rotinas profissionais.

Das vantagens do trabalho remoto destacamos o tempo e recursos económicos poupados pela não necessidade de deslocação. Evidencia-se, ainda, um claro ganho em saúde ambiental com a diminuição da

emissão de gases, assim como ao nível da qualidade de vida dos trabalhadores e da redução nos custos das empresas.

Contudo, existe outro lado da questão relacionado sobretudo com a capacidade de gestão do trabalho em termos de tempo e espaço. Como concretizar efetivamente o direito à desconexão quando utilizamos os mesmos meios para trabalhar e para viver para lá das funções laborais? A hiperconectividade é um dos desafios desta nova realidade, a caminho da chamada Sociedade 5.0, com base na tecnologia, mas centrada nas pessoas e já não tanto na indústria e na produtividade. Pode assim transformar-se num fator de risco psicossocial, dado o potencial para ser uma fonte de *stress* ocupacional com capacidade de causar dano psicológico, físico ou social aos indivíduos. Avaliar pode ser a chave que permitirá definir limites e estratégias para que esta poderosa ferramenta não se transforme num risco para o trabalhador. A avaliação de riscos é o elemento central do processo de gestão dos mesmos, pois fornece informações pertinentes sobre a natureza e gravidade dos problemas e da forma como estes podem afetar a saúde dos trabalhadores e da organização em que estão inseridos.

BIBLIOGRAFIA

- 1) Dray G, Lopes F, Albuquerque J, Guerra R, Ministro A., Feliciano T et al. Livro Verde sobre as Relações Laborais. Gabinete de Estratégia e Planeamento do Ministério do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social. 2016. 183-184. Available from: http://www.gep.mtsss.gov.pt/documents/10182/79392/livro_verde_2016.pdf/297074c7-3ce9-466c-a10a-260b7de6d99e
- 2) Eurofound, European Agency for Safety and Health at Work, Psychosocial risks in Europe– Prevalence and strategies for prevention: a joint report from the European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions and the European Agency for Safety and Health at Work. Publications Office of the European Union; 2014. <https://doi.org/10.2806/70971>
- 3) Gil-Monte, P. Algunas razones para considerar los riesgos psicossociales no trabajo e suas consecuencias para a saúde pública. Revista Espanhola de Saúde Pública; 2009. 83 (2): 169-173. Available from: http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1135-57272009000200003&lng=es.
- 4) Gil-Monte, P. Riscos psicossociales no trabalho e saúde ocupacional. Revista Peruana de Medicina Experimental e Saúde Pública 2012; 29(2): 237-241. Available from: http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1726-46342012000200012&lng=es.
- 5) Jiménez B. Factores y riesgos laborales psicossociales: conceptualización, historia y cambios actuales. Medicina y Seguridad del Trabajo. 2011; 57: 4-19. <https://doi.org/10.4321/S0465-546X2011000500002>.
- 6) Rios I. Humanização e ambiente de trabalho na visão de profissionais da saúde. Saúde e Sociedade. 2008; 17(4):151-160. <https://doi.org/10.1590/S0104-12902008000400015>
- 7) Leka S, Griffiths A, Cox T. Work organization and stress: systematic problem approaches for employers, managers and trade union representatives. Protecting Workers' Health Series n.º 3. World Health Organization. Genebra. 2003. Available from: <https://apps.who.int/iris/bitstream/handle/10665/42625/9241590475.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- 8) Leka S, Cox T, Zwetsloot G. The European Framework for Psychosocial Risk Management: PRIMA-EF WHO Publications. 2008. Available from: http://www.prima-ef.org/uploads/1/1/0/2/11022736/prima-ef_ebook.pdf

- 9) Eurofound, European Agency for Safety and Health at Work, Managing stress and psychosocial risks E-guide. Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions and the European Agency for Safety and Health at Work. Publications Office of the European Union. Available from: <https://osha.europa.eu/pt/tools-and-resources/e-guides/e-guide-managing-stress-and-psychosocial-risks>
- 10) Tabanelli M, Depolo M, Cooke R, Sarchielli G, Bonfiglioli R, Mattioli S. et al. Available instruments for measurement of psychosocial factors in the work environment. International Archives of Occupational and Environmental Health. 2008; 82(1): 1-12. <https://doi.org/10.1007/s00420-008-0312-6>
- 11) Direção-Geral da Saúde . Documento de consenso de peritos no âmbito da avaliação do risco psicossocial em contexto laboral. 2023
- 12) Silva S, Marques P. Pessoal não docente: identificação de fatores de risco psicossociais no desempenho laboral. International Congress on Safety and Labour Market. Covilhã. 2013. Available from: https://recil.ensinulusofona.pt/bitstream/10437/3571/1/Pessoal%20n%C3%A3o%20docente_identifica%C3%A7%C3%A3o%20de%20fatores%20de%20risco_ICSLM_P011_2013.pdf
- 13) Cox T, Griffiths A, Rial-Gonzalez E. Research on work related stress. Office for Official Publications of the European Communities. Luxemburgo. 2005.

Data de receção: 2023/05/13

Data de aceitação: 2023/05/ 30

Data de publicação: 2023/06/03