

QUESTIONÁRIO:

Principais aspetos de verificação do Teletrabalho

▶ EMPREGADORES E CHEFIAS

NOTA PRÉVIA:

Os **empregadores** devem garantir a saúde, segurança e bem-estar dos seus trabalhadores em teletrabalho. A liderança de **equipas** e de **trabalhadores** nesta modalidade exige uma nova “cultura de gestão de trabalho”.

Recomenda-se a verificação dos seguintes aspetos por **empregadores** e **chefias** que tenham trabalhadores/equipas em **teletrabalho**.

Este Questionário consta no Anexo 2 do documento “*Proteção e Promoção da Saúde dos Trabalhadores: Robustecer os Serviços de Saúde Ocupacional perante os desafios da COVID-19*”, publicado pela Direção-Geral da Saúde – Programa Nacional de Saúde Ocupacional, em abril 2021.

1. Estabeleceu uma rotina de comunicação com os seus trabalhadores/equipa?

Promova e fomente a comunicação e a boa relação entre trabalhadores (e equipas) à distância, visando evitar o trabalho isolado. Para o trabalhador, é importante saber que a sua empresa (e o seu chefe) se preocupam consigo e com o bem-estar da equipa. Utilize as novas tecnologias (ex. videochamadas, videoconferências, chats) para potenciar o desenvolvimento e acompanhamento de atividades e projetos de trabalho. A informação comunicada deve ser partilhada com empatia e clareza, procurando reduzir a incerteza, insegurança e ansiedade entre os trabalhadores.

2. O trabalho está a ser planeado e organizado com a devida antecedência?

Clarifique o trabalhador (e equipa) quanto aos objetivos e metas de trabalho, assim como quanto às expectativas de tempo de resposta das atividades em curso. Reorganize as prioridades das tarefas e possibilite flexibilidade na organização do trabalho para a apresentação de resultados. Agende reuniões de trabalho online que permitam ao trabalhador estar atualizado e informado sobre o desenvolvimento das tarefas que realizou e da sua equipa.

3. Os trabalhadores (equipa) estão motivados mesmo à distância?

O reconhecimento do esforço e dos objetivos alcançados pelo trabalhador, assim como a partilha de feedbacks positivos, devem ser reforçados no contexto atual. É importante transmitir confiança aos trabalhadores em aspetos como gestão do tempo de trabalho (que implica o equilíbrio entre trabalho e a vida familiar/pessoal), autonomia e suporte institucional.

4. Estão em curso estratégias/mecanismos para que os trabalhadores (equipa) se sintam apoiados e próximos?

Reforce o lado humano da sua equipa e o relacionamento informal entre os trabalhadores (ex. partilha de hobbies e de outros assuntos de interesse). Estes aspetos impulsionam o espírito de compromisso, de entreaajuda e de proximidade e aumentam a ligação social e relacional entre os trabalhadores, contribuindo para maiores níveis de satisfação profissional e de produtividade.

5. Há o respeito pelo tempo de trabalho dos trabalhadores? Foi promovida a flexibilidade de horários?

Dado que o regime de teletrabalho poderá permitir uma flexibilidade de horário ao trabalhador – visando o equilíbrio entre as exigências do trabalho, os compromissos familiares e outras responsabilidades pessoais – o empregador (e respetiva chefia) deve conhecer e respeitar o período de trabalho de cada trabalhador.

6. Estão garantidos os equipamentos e materiais de trabalho necessários aos trabalhadores?

O teletrabalho implica ter condições de espaço e dotar o mesmo dos equipamentos essenciais. O empregador deve assegurar que o trabalhador tem os equipamentos e materiais adequados e necessários ao desempenho da atividade profissional e facultar os mesmos, sempre que necessário. Deve ser disponibilizado ao trabalhador apoio de *backoffice*.

7. Os trabalhadores têm a (in)formação necessária no âmbito das tecnologias de informação e comunicação necessárias à realização do seu trabalho?

As exigências tecnológicas e cognitivas do trabalhador para o desempenho da atividade profissional em regime de teletrabalho podem ser diferentes das habituais. Assegure-se que o trabalhador tem as necessárias competências para conseguir realizar as tarefas requeridas. Poderá haver necessidade de formar e capacitar o trabalhador em áreas específicas (ex. plataformas digitais).

8. Os trabalhadores foram informados e incentivados a adotar hábitos de vida e de trabalho saudáveis?

Incentive os trabalhadores a concretizarem pausas no trabalho, a realizarem atividade física e a adotarem hábitos alimentares saudáveis. Valorize vivências sociais (ex. voluntariado, participação em teatro online, ensino de música online) praticadas pelos trabalhadores.

9. Os trabalhadores estão informados/sensibilizados para os principais riscos profissionais do teletrabalho?

Embora os trabalhadores desempenhem a sua atividade profissional à distância, as obrigações do empregador em matéria de saúde e segurança do trabalho mantêm-se. O trabalhador deve ser informado dos principais riscos profissionais associados ao teletrabalho e das necessárias medidas de prevenção estabelecidas pelos Serviços de Saúde Ocupacional (ou Serviços de Saúde e Segurança do Trabalho).