

RISCOS PSICOSSOCIAIS E COVID-19: O RENASCIMENTO DA SAÚDE E SEGURANÇA NO TRABALHO

ANA CRISTINA RIBEIRO COSTA¹

Sumário: *A pandemia causada pelo agente biológico sarv-COV-2 veio recordar-nos a importância da saúde e segurança no trabalho como um veículo para a saúde pública. Simultaneamente, revelou fragilidades na tutela dos trabalhadores em situações de emergência, em particular no que respeita a riscos psicossociais como o stress ou o burn out.*

Neste contexto de pandemia, houve uma alteração significativa na situação laboral dos trabalhadores, que se concretizou, todavia, de formas muito distintas. Alguns trabalhadores mais “afortunados” mantiveram a sua estabilidade profissional, tendo visto alterada apenas a forma de prestação da sua atividade, passando a trabalhar remotamente². Outros, porque considerados essenciais ou porque as suas atividades nunca foram forçadas a parar, continuaram a laborar, com alterações no modo de execução da sua atividade, em especial decorrentes do reconhecimento da exposição ao risco biológico. Outros ainda ficaram em situação de suspensão total ou parcial dos seus vínculos, com redução da respetiva remuneração, ou viram até os seus empregos terminar de forma inesperada. Dentro desta última divisão, encontramos aqueles que beneficiam de algum apoio social de parte do Estado, mas também outros que, por se encontrarem na economia informal, ficaram desamparados³. Ainda que não façam parte do mercado de trabalho, há

¹ Assistente convidada da Escola do Porto da Faculdade de Direito da Universidade Católica Portuguesa, advogada na sociedade Gama Lobo Xavier, Luis Teixeira e Melo e associados (Guimarães), Membro da *Academic Network on the European Social Charter and Social Rights* e do Centro de Estudos e Investigação em Direito.

² Veja-se o interessante texto da revista *Economist*, de 23-5-2020, “Zoomers, Zeros and Gen Z”.

³ A OIT estima uma redução de 60% nos ganhos de 1.6 biliões de trabalhadores apenas no 1º mês da crise. OIT, *COVID-19 crisis and the informal economy Immediate responses and policy challenges*, maio de

que assinalar também que os jovens serão profundamente afetados por esta crise, porque iniciarão a procura de emprego num momento particularmente difícil.

Em suma, este momento afetou de forma muito diversa os trabalhadores, sendo que as respostas que devem ser dadas vão divergir consoante os setores em causa⁴.

Ora, o tema dos riscos psicossociais tem vindo a ser debatido pela doutrina laboral de forma particular nos últimos anos, ainda que com críticas severas de outra parte da doutrina. Curiosamente, GARCÍA NINET afirmava em 2009 que se tratava da pandemia do séc. XXI⁵, enquanto outros afirmavam que se tratava de uma “moda”, questionando uma eventual hipersensibilidade dos trabalhadores⁶.

Certo é que a “pandemia” anunciada teve como fundamento, afinal, um risco biológico⁷, e não os riscos psicossociais, ainda que estes, a nosso ver, sejam um dos fenómenos que poderá potencialmente causar mais danos para os trabalhadores, empresas e sociedades, no futuro próximo.

2020, https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---travail/documents/briefingnote/wcms_743623.pdf.

⁴ No entanto, nem todas são más notícias. Também se reconhece que há agora fatores que contribuirão para a diminuição de certos riscos e eventuais contingências profissionais: a menor circulação reduz os acidentes de trabalho *in itinere* (como reconhece a Circular da Autoridade de supervisão de seguros e fundos de pensões, 1/2020 de 26 de maio, sobre a revisão dos prémios, disponível em <https://www.asf.com.pt/NR/exeres/07245116-D6A7-48A6-9031-BAFF8084A62B.htm>) e a forma de prestação do trabalho pode agradar mais a alguns trabalhadores (no Japão, o confinamento levou os suicídios a valores mínimos históricos - <https://www.theguardian.com/world/2020/may/14/japan-suicides-fall-sharply-as-covid-19-lockdown-causes-shift-in-stress-factors>). Haverá menores oportunidades para a concorrência de fatores que potenciem riscos psicossociais como o assédio e a violência nos trabalhos que possam ser executados em casa, ainda que subsistam modalidades como o cybermobbing e possam aumentar os fenómenos de violência doméstica.

⁵ JOSÉ IGNACIO GARCÍA NINET, «Riesgos psicosociales: visión multidisciplinal», *Tribuna Social*, n.º 218, fevereiro, 2009, 7.

⁶ PATRICK MORVAN, «La mode des risques psychosociaux», *Droit Social*, dezembro, n.º 12, 2013, p. 965.

⁷ Agora aditado à lista de riscos biológicos, de acordo com a Diretiva da União Europeia n.º 2020/739, de 3-6.

Enquadrando os fatores que poderão contribuir para o surgimento de riscos psicossociais, encontramos uma primeira categoria de fatores derivados das condições e organização do trabalho, uma segunda de fatores sociais e uma terceira de fatores pessoais.

Entre os primeiros, podemos indicar os que se relacionam com a organização da unidade produtiva, que incluem os aspetos funcionais, geográficos, as relações com colegas, as modificações de componentes materiais do trabalho, os sistemas de gestão, liderança, direção de recursos humanos, o tipo de tarefas, a perceção sobre o seu papel na organização e na definição daquelas, e as mudanças no organigrama ou transformações empresariais. Neste período em que todos lidamos com o COVID-19, podemos aqui enquadrar aspetos como as relações com colegas, que se tornaram mais difusas e menos frequentes, as modificações de componentes materiais do trabalho, como a falta de acesso a uma biblioteca (relevante para um professor), a falta de acesso a uma impressora ou digitalizadora, aos documentos e livros deixados no escritório, as mudanças funcionais devidas à necessidade de assumir funções de colegas ausentes (alguns por doença, outros em situação de apoio aos filhos ou outros familiares), entre outras. Cabem aqui ainda as transformações empresariais, através de reestruturações, *lay off*, suspensão de contratos por força maior, que causam receio de perda de emprego e preocupação por diminuição da retribuição. Já no caso dos trabalhadores que continuaram a laborar nos mesmos locais de trabalho, estes estarão a lidar com a ansiedade associada a uma maior vigilância da saúde, através de métodos particularmente invasivos como a constante medição de temperatura, e à necessidade de manter cuidados com a utilização de equipamentos de proteção individual.

Encontramos ainda nesta categoria fatores que respeitam à duração e organização do tempo de trabalho, em que se salientam os regimes de flexibilização deste, as formas de trabalho em turnos e noturno, bem como a associação do tempo ao volume de trabalho. Durante a pandemia, reconhece-se que a redução do volume de trabalho, nuns casos, ou o excesso, noutros, poderão influenciar o bem-estar dos trabalhadores, gerando frustração

e sensação de insegurança, por um lado, ou cansaço extremo, por outro. Nos setores social e da saúde, estão a ser particularmente utilizados os esquemas de flexibilização do trabalho, alterando-se horários, criando-se turnos de maior duração, exigindo-se a prestação de trabalho suplementar, o que implica maior carga de trabalho e redução de períodos de descanso. Nestas e noutras atividades, a ausência de colegas e a necessidade de adaptação a novas necessidades impuseram um aumento de número de horas de trabalho, muitas vezes como forma de os trabalhadores demonstrarem ao seu empregador que continuam cumpridores e produtivos, mesmo que trabalhando em casa, e tentando justificar a manutenção do seu vínculo.

Ainda neste segmento assinalamos como fatores de risco as formas de contratação novas, atípicas, precárias e a terceirização, que causam sentimentos de falta de pertença à organização, inferioridade, competitividade em relação a colegas, insegurança em relação ao destino do vínculo e respetivo estatuto jurídico, o que inclui incerteza quanto aos seus direitos e obrigações em matéria de saúde e segurança no trabalho. Note-se que neste período, em particular durante os momentos de confinamento da população, se observou um maior recurso ao trabalho em plataformas, que permitiu a resposta às necessidades da sociedade, mas também o complemento de rendimento para alguns trabalhadores. São, todavia, formas de trabalho que em regra não trazem aos seus prestadores segurança quanto à sua proteção social em caso de adoecimento⁸. Acresce que atividades como a remessa de bens alimentares, refeições e outros, importam a o contacto com o público, num momento em que os cidadãos receiam o contágio.

⁸ Com raras exceções como em Itália, fruto da obrigatoriedade de celebração de seguro de acidentes de trabalho para estes trabalhadores: https://www.inail.it/cs/internet/docs/all-istruzione-operativa-23-gennaio-2020_dcra_6443142793090.pdf. Em Portugal, estes trabalhadores serão protegidos se qualificados como trabalhadores subordinados, mas ainda que seja entendido que não exista tal subordinação num caso concreto, poderão beneficiar de proteção se demonstrarem ser economicamente dependentes do beneficiário da atividade: art. 10º do Código do Trabalho e al. a) do art. 4º da Lei n.º 102/2009, de 10-09, que regulamenta o regime jurídico da promoção e prevenção da segurança e saúde no trabalho.

Também a natureza e características das funções exercidas, como a sua responsabilidade, a concentração necessária, as atitudes ou vestuário exigidos ou a ligação emocional com os destinatários do trabalho poderão relevar nesta sede. No caso dos profissionais médicos, enfermeiros e auxiliares na linha da frente a tratar pacientes com COVID, a tensão no ambiente de trabalho, a necessidade de uso de vestuário e equipamentos de proteção individual apropriados e constante troca ou a necessidade de racionamento dos mesmos, a transpiração, claustrofobia⁹, ou a dificuldade em fazer refeições e utilizar a casa-de-banho, porque tal implica a mudança de equipamento e possível erro que conduza a contágio, o receio de contaminação de familiares, a frustração associada à não recuperação e até à morte de pacientes, a impossibilidade de estabelecimento de ligação emocional com estes, porque não vêm a cara do profissional de saúde, a impossibilidade de relacionamento com a família dos pacientes, a dificuldade de comunicação de notícias difíceis, o dilema ético da escolha entre pacientes a quem permitir a utilização de ventiladores por limitação do número dos mesmos¹⁰, são particularmente reveladoras da exposição a fatores de riscos psicossociais. Além destas circunstâncias, potenciadoras de riscos como o *stress* e o *burn out*, há que assinalar ainda o assédio e a discriminação por parte de vizinhos e outros, associados ao estigma pelo facto de estes profissionais estarem expostos ao risco de forma mais intensa. Há relatos de suicídios de profissionais de saúde que terão tido relação com algumas das circunstâncias mencionadas¹¹.

Acresce ainda, dentro desta categoria de fatores relacionados com as condições e organização do trabalho, a possibilidade de interação com fatores de outros riscos

⁹ ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO, *Managing work-related psychosocial risks during the COVID-19 pandemic*, Geneva, 2020, p. 12, https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---safework/documents/instructionalmaterial/wcms_748638.pdf.

¹⁰ Enfim, entre salvar uma vida em detrimento de outra, como terá ocorrido em Itália: veja-se a título de exemplo, a notícia «*Italian nurse: 'An experience I would compare to a world war'*», <https://www.theguardian.com/world/2020/mar/13/italian-doctor-an-experience-i-would-compare-to-a-world-war>.

¹¹ GAUTAM GULATI, BRENDAN D KELLY, «Physician suicide and the COVID-19 pandemic», *Occupational Medicine*, 04-06-2020, disponível em <https://doi.org/10.1093/occmed/kqaa104>.

profissionais como os químicos, biológicos, físicos, ergonómicos, ambientais ou relacionados com a localização ou percurso utilizado pelo trabalhador, bem como a utilização de novas tecnologias de informação e comunicação, que se constata de modo particular no trabalho em plataformas. Nesta sede, e no momento que vivemos, constata-se que a interação com o risco biológico se tornou particularmente difícil para a generalidade dos trabalhadores: o receio de contacto com colegas, o temor pelo incumprimento de regras de parte de alguns, e a proximidade e receio do contágio, em particular nas atividades de emergência, saúde, setor social, funerárias, contacto com o público ou com o destinatário da atividade (como supermercados, bancos, escolas, transportes, serviços de entrega, restaurantes, turismo, trabalho doméstico, entre outras) e atividades com grande concentração de trabalhadores (como estabelecimentos industriais, *call centers*, escritórios em *open space*). Já no que respeita às tecnologias de informação e comunicação, particularmente utilizadas como mecanismo alternativo à presença física no local de trabalho, causam inadaptação e insegurança a alguns trabalhadores menos preparados, bem como uma sensação de vigilância permanente e dificuldade de conciliação com a vida pessoal¹². É sabido, ainda, que a exposição prolongada a ecrãs de visualização pode ter efeitos negativos no sono e descanso¹³. Ademais, a dificuldade de acesso à plataforma que permite exercer a atividade, a redução na velocidade da internet, a privação do instrumento de trabalho que é o computador por avaria, a dificuldade de estabelecer relação pessoal com os destinatários da prestação (sejam clientes, alunos ou outros), poderão incluir-se neste domínio. Os riscos psicossociais aqui em causa poderão, pois, não apenas ser o *stress*, mas também o assédio, na modalidade de *cybermobbing*.

¹² ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO, *Managing work-related psychosocial risks ...*, cit., p. 6.

¹³ LUCÍA ÁLVAREZ DE SOTOMAYOR (2017, «Incidencia de las tecnologías digitales en la salud psicosocial de los trabajadores», in AAVV, *Riesgos psicosociales y organización de la empresa*, dir. Margarita Isabel Ramos Quintana, Aranzadi, Navarra, 77-78) assinala que a exposição continuada a certas ferramentas e tecnologias agrava problemas como os que se associam a posturas forçadas, relacionadas com o facto de o trabalhador permanecer sentado durante longos períodos de tempo, ou os movimentos repetitivos de mão e braço que podem gerar transtornos musculoesqueléticos, a exposição prolongada a campos eletromagnéticos e a ecrãs de visualização.

Num segundo momento, podemos enunciar os fatores de riscos psicossociais de natureza social, que respeitam às relações com terceiros alheios à empresa, destinatários ou não da prestação laboral, que podem trazer particular perigosidade ou importar relações emocionais. Nestes fatores incluem-se, ademais, os riscos da migração, relacionados com a adaptação dos sujeitos a uma nova cultura laboral, bem como à língua e costumes do país de destino, a que se associam os fatores stressores pessoais característicos destes momentos. Também as diferenças sociais e a discriminação poderão gerar desigualdades perturbadoras da estabilidade do trabalhador, tal como fenómenos dinâmicos como as férias ou o (receio do) desemprego. Quaisquer destes fatores são influenciados pelo maior ou menor apoio social de que aquele possa beneficiar. No momento que vivemos, é evidente que a ameaça pendente sobre a estabilidade no emprego, a par da necessidade de adaptação a esta nova realidade, fator dinâmico e não estrutural, poderá contribuir para o surgimento de riscos psicossociais. Note-se que o receio do desemprego poderá levar a que alguns trabalhadores não reclamem, por exemplo, a falta de condições de saúde e segurança no trabalho, que não faltem ao trabalho mesmo quando estão doentes (presentismo), que não recusem a prestação de trabalho suplementar mesmo quando em violação dos limites legais¹⁴. Já relativamente ao apoio social, alguns trabalhadores receiam por exemplo não preencher os requisitos necessários para acesso ao fundo de desemprego, ou não conseguirem mais aceder ao mercado de trabalho, particularmente nas idades mais avançadas, ou uma diminuição de rendimentos atinente ao subsídio de desemprego que não permita a manutenção da estabilidade financeira familiar, entre outros. Acresce ainda que a falta de escolas, infantários e outras alternativas para cuidado de filhos trouxe também problemas de escolhas para profissionais de serviços e de

¹⁴ De acordo com a ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO, o receio decorre muitas vezes de rumores infundados, às vezes até divulgados pela própria empresa com o objetivo de os amedrontar e incentivar ao trabalho e à não reclamação dos seus direitos, o que é contraproducente, porquanto gera ansiedade nos trabalhadores, pelo que deve ser dada informação exata aos trabalhadores, gerando confiança no empregador. ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO, *Managing work-related psychosocial risks...*, cit., p. 20.

atividades que continuaram a laborar, já que a opção de manter os filhos com os avós foi por muitos afastada, como forma de salvaguardar a saúde dos mais velhos.

Finalmente, cremos que relevam os fatores pessoais que se relacionam com o trabalho, como as perceções que o trabalhador tenha sobre o conteúdo do mesmo, o seu envolvimento, a eventual competitividade, a adição ao trabalho ou o padecimento de uma contingência profissional com reflexos na capacidade de trabalho. Também os fatores biológicos como a idade poderão influenciar a maior ou menor propensão para o trabalhador padecer de problemas de saúde ou sinistros e, bem assim, estados relacionados com alterações de saúde ou emocionais transitórios. Podemos ainda salientar o género como fator gerador de desigualdades e dificuldade de conciliação com a vida familiar, bem como a articulação de aspetos pessoais com o trabalho, como acontecimentos graves e intensos ou problemas pessoais que, aliados a determinadas personalidades, variáveis sociodemográficas, comportamentos aditivos, ou aspetos relacionados com a qualidade de vida do indivíduo, poderão ser fonte de riscos psicossociais. Em particular, no contexto que vivemos, relevam fatores como a idade ou o facto de o trabalhador padecer de doenças crónicas, que poderão determinar o maior receio de contágio e, bem assim, estados relacionados com alterações de saúde ou emocionais transitórios (problemas pessoais, separações, dificuldades de relacionamento por maior convivência com os familiares), pressão dos familiares para abandonar o trabalho (pelo perigo que representa)¹⁵, doença do próprio ou de familiares, entre outros. Também as questões de género deverão ser assinaladas, já que a maior incidência de tarefas domésticas sobre a mulher, acrescida do cuidado dos filhos e de idosos, colocou este problema em evidência. Acresce ainda que há em regra uma maior prevalência de

¹⁵ INSTITUT NATIONAL D'EXCELLENCE EN SANTÉ ET EN SERVICES SOCIAUX (INESSS). *COVID-19 et la détresse psychologique et la santé mentale du personnel du réseau de la santé et des services sociaux dans le contexte de l'actuelle pandémie*. Québec, Qc : INESSS; 2020, p. 7, https://www.inesss.qc.ca/fileadmin/doc/INESSS/COVID-19/COVID-19_SM_personnel_reseau.pdf?t=1587147338983.

mulheres nas atividades de saúde, como é o caso da enfermagem¹⁶. Além disto, em Portugal a destruição de postos de trabalho ocorreu maioritariamente no sexo feminino: “segundo o INE, dos 50 mil postos de trabalho extintos em março e abril, 44,6 mil eram ocupados por mulheres. Especialistas apontam para o facto de estas terem vínculos de trabalho mais precários e serem maioria nos setores mais afetados”¹⁷, como as atividades do turismo e comércio, e por muitas vezes terem que abandonar os trabalhos para cuidado dos filhos. Note-se que as mulheres reportam em regra níveis de ansiedade e depressão superiores em períodos normais e de emergência¹⁸. Note-se ainda que, neste contexto, e em particular durante o confinamento, se revelou particularmente difícil para alguns trabalhadores gerir a articulação do trabalho com o cuidado dos filhos ou o acompanhamento das tarefas escolares dos mesmos. Se é certo que para alguns trabalhadores o trabalho remoto pode revelar-se mais produtivo e permitir uma melhor conciliação com a vida privada (ou com a diversidade de atividades profissionais)¹⁹, o certo é que tal vantagem dependerá de uma grande organização e disciplina do

¹⁶ Veja-se o estudo *The Mental Health and Wellbeing of Nurses and Midwives in the United Kingdom* da autoria de Gail Kinman, Kevin Teoh e Anne Harriss, julho de 2020, https://www.som.org.uk/sites/som.org.uk/files/The_Mental_Health_and_Wellbeing_of_Nurses_and_Midwives_in_the_United_Kingdom.pdf.

¹⁷ <https://www.esquerda.net/artigo/nove-em-cada-dez-empregos-destruidos-na-pandemia-eram-de-mulheres/68560>

¹⁸ ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO, *Managing work-related psychosocial risks...*, cit., p. 10.

¹⁹ A respeito das vantagens e desvantagens do teletrabalho, veja-se, a título de exemplo, JOÃO LEAL AMADO, *Contrato de Trabalho. Noções básicas*, Almedina, Coimbra, 2018, p. 120. Na Colômbia, estudos realizados nalgumas empresas com teletrabalho concluíram que, em termos de satisfação com o regime de trabalho, os trabalhadores identificam como vantagens o facto de partilharem mais tempo com os filhos, terem menos *stress* com o trânsito, otimizarem mais o tempo, tendo maior disponibilidade, produtividade e qualidade de vida e melhor organização do trabalho. Apontavam, todavia, como críticas a falta de apoio das sedes, a insuficiência da internet disponibilizada pelo empregador, os problemas de comunicação, e a necessidade de se deslocarem aos escritórios para imprimir documentos. A propósito do isolamento, alguns assinalavam sentir falta da interação com colegas de trabalho e a falta de informação dos escritórios. Assim, os problemas que podem resultar em efeitos nocivos para a saúde psicossocial do trabalhador são a falta de apoio da sede, os problemas com as novas tecnologias de informação e comunicação, a falta de ferramentas de trabalho e de supervisão, as jornadas de trabalho mais prolongadas e sentimentos de solidão e isolamento. DIAZGRANADOS Q./TARY GARZÓN LANDÍNEZ/MONTENEGRO TIMON, *Riesgos psicosociales en el trabajo*, Corporación para el desarrollo de la Seguridad Social, Bogotá, 2014, pp. 11 e 78.

trabalhador, bem como das características pessoais e familiares vividas pelo mesmo, em particular a sua organização familiar, a disponibilidade de um espaço adequado ao trabalho, ou mesmo aspetos subjetivos como simplesmente gostar de trabalhar sozinho ou em grupo e num espaço diferente. Para alguns profissionais, a necessidade de terem que continuar a trabalhar e optarem por deixar os filhos com os avós, ou até, no caso de profissionais de saúde, a opção de deixar os filhos durante algumas semanas ao cuidado de familiares, para não correrem o risco de contágio dos filhos, gerou problemas de consciência, sensação de abandono, receio de contágio de pessoas mais idosas ou mais vulneráveis. A nível profissional, a necessidade de confinamento e alterações profundas nas atividades económicas geraram também a frustração de alguns trabalhadores que viram suspensos, adiados ou mesmo cancelados projetos pendentes ou definidas novas prioridades²⁰. A estagnação profissional, a dificuldade de ascensão e promoção, a desilusão associada à não realização de viagens ou projetos programados. Deve ainda salientar-se que se apurou um aumento de alguns comportamentos aditivos, em particular o consumo de álcool²¹.

Em suma, os fatores de riscos psicossociais resultam das condições e organização do trabalho, de aspetos sociais e pessoais, que poderão gerar danos para os trabalhadores, em particular para a sua saúde, mas com reflexos também na entidade empregadora e na sociedade. Aquelas circunstâncias deverão ser identificadas e avaliadas, de modo a planificar-se a prevenção, em obediência ao princípio da adaptação do trabalho ao homem²², com vista à adoção das medidas de proteção e de conciliação mais adequadas,

²⁰ GOVERNMENT OF CANADA, «Mental health and COVID-19 for public servants: Manage psychosocial risks», <https://www.canada.ca/en/government/publicservice/covid-19/manage-psychosocial-risks.html>.

²¹ Com efeito, estudos revelam que no Canadá 20% das pessoas entre os 15-49 anos de idade aumentaram o consumo de álcool durante a pandemia. Em Espanha, Itália, Portugal e França a maior frequência no consumo terá ocorrido na classe etária entre os 30 e os 50 anos e, distintamente, menos nos jovens, e foi em França que este “aumento foi mais acentuado”. No Reino Unido terá havido um aumento de 30 % nas sete semanas confinamento comparando com as sete semanas anteriores.

²² Internacionalmente reconhecido nos arts. 5º, al. b) Convenção n.º 155 da Organização Internacional do Trabalho e 6º, n.º 2, al. d) da Diretiva-Quadro n.º 89/391/CEE, de 12-06, relativa à aplicação de medidas destinadas a promover a melhoria da segurança e da saúde dos trabalhadores no trabalho.

tomadas com prévia e adequada informação e formação dos trabalhadores, e acompanhadas da vigilância da saúde dos mesmos, com respeito pelos seus direitos de personalidade.

Ou seja, além dos planos de contingência para enfrentar o risco biológico, a identificação dos demais riscos profissionais, em especial psicossociais, deve continuar a ser feita, adaptando-se as medidas a tomar, dentro daquilo que seja razoavelmente praticável, às necessidades e especificidades de cada trabalhador. Isto poderá passar, para alguns, por implementar o trabalho remoto como sendo a regra, disponibilizar equipamentos e mobiliário ajustado para que estes possam laborar sem que se gerem outros riscos como os ergonómicos, controlar o bem-estar destes trabalhadores com respeito pela sua privacidade, vigiar o cumprimento dos limites máximos de prestação de atividade, promovendo a desconexão dos trabalhadores nos períodos de não trabalho. Para outros, as medidas deverão passar pela disponibilização atempada de todas as medidas de segurança exigíveis, o estabelecimento de confiança relativamente ao cumprimento das normas e apoio do empregador em caso de necessidade, bem como, sempre que possível, a informação atualizada e verdadeira relativamente à estabilidade do vínculo laboral. Em alguns casos, deverá ainda disponibilizar-se o apoio psicológico ao trabalhador, evitando-se e desincentivando-se qualquer estigmatização, devendo criar-se canais de comunicação para que os trabalhadores possam reportar incidentes²³.

Em qualquer caso, o desenho de todas estas medidas deve ser feito de acordo com ideias debatidas entre representantes dos trabalhadores e do empregador, para além de precedido de adequada formação dos profissionais das áreas de recursos humanos e saúde e segurança no trabalho, para além da formação aos trabalhadores em geral. Todas estas

²³ Government of Canada, «Mental health and COVID-19 for public servants: Manage psychosocial risks», <https://www.canada.ca/en/government/publicservice/covid-19/manage-psychosocial-risks.html>.

obrigações se compreendem dentro da mais genérica obrigação de promoção e prevenção da saúde e segurança dos trabalhadores, que incumbe aos empregadores.

Em caso de incumprimento pelo empregador das suas obrigações, é sempre possível a tomada de medidas extrajudiciais e judiciais. Na maioria dos ordenamentos europeus, admite-se que em caso de perigo grave e iminente o trabalhador possa suspender a sua prestação laboral. A severidade da exposição ao perigo implica que a medida a tomar deva ser proporcional ao risco potencial a que está exposto o trabalhador, mas ainda assim poderá ser uma solução para casos mais extremos em que a mera reclamação à hierarquia ou às autoridades inspetivas não seja suficiente. É ainda possível a atuação judicial, em especial por meio de ações urgentes - em Portugal, através de procedimentos cautelares como previsto nos arts. 44º e ss do Código de Processo do Trabalho ²⁴.

Em suma, o Covid-19 veio confirmar que o elenco de fatores e de riscos profissionais não é taxativo, é diversificado, e a extensão da obrigação de saúde e segurança do empregador não impõe as prévias tipificação de cada risco em particular e regulamentação das formas de proteção dos trabalhadores, devendo os empregadores agir desde logo sobre os fatores de riscos logo que identificados, perceptíveis e cientificamente demonstrados.

Recorde-se a jurisprudência do Tribunal de Justiça, que clarificou no proc. C-49/2000, *CE vs República Italiana*²⁵, que as obrigações previstas na Diretiva-Quadro²⁶ não estão a

²⁴ Em França, são conhecidos casos como os da *Amazon France Logistique SAS, Renault, Carrefour e ADAR*, nas quais se discutiu o incumprimento da obrigação de prevenção da saúde e segurança dos trabalhadores em relação ao Covid-19. A título de exemplo, veja-se a decisão do caso da *Amazon* disponível em

https://www.google.com/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=&ved=2ahUKEwj_n46PwffqAhVTZxUIHWRnD_EQFjABegQIAxAB&url=https%3A%2F%2Fwww.cours-appel.justice.fr%2Fsites%2Fdefault%2Ffiles%2F2020-04%2FCommuniqu%25C3%25A9%2520de%2520presse%252024%2520avril%25202020%2520-%2520AMAZON_0.pdf&usg=AOvVaw2CYYNjZcl9_qWTV9syEAwa.

²⁵ Decisão de 15-11-2001.

²⁶ Diretiva-Quadro n.º 89/391/CEE, de 12-06, relativa à aplicação de medidas destinadas a promover a melhoria da segurança e da saúde dos trabalhadores no trabalho.

ser cumpridas se a legislação nacional não prevê a obrigação de o empregador averiguar todos os riscos no local de trabalho: “(...) resulta tanto do objectivo da Diret., que, de acordo com o seu décimo quinto considerando, se aplica a todos os riscos, como da letra do seu artigo 6.º, n.º 3, al a), que a entidade patronal é obrigada a avaliar o conjunto dos riscos para a segurança e a saúde dos trabalhadores. (...) Além disso, importa esclarecer que os riscos profissionais que devem ser avaliados pela entidade patronal não ficam definitivamente determinados, antes evoluindo constantemente em função, designadamente, do desenvolvimento progressivo das condições de trabalho e das investigações científicas em matéria de riscos profissionais.”

Crê-se, pois, que a agora renovada preocupação com a saúde e segurança dos trabalhadores é um veículo de promoção da saúde pública, pelo que às entidades empregadoras deverão ser dados meios que permitam que estas possam continuar a contribuir para tal objetivo.

A gestão dos riscos psicossociais tem de ser considerada como uma das preocupações mais relevantes em matéria de saúde e segurança no trabalho, sendo que a saúde mental dos trabalhadores já foi assinalada pelas NAÇÕES UNIDAS, ORGANIZAÇÃO MUNDIAL DE SAÚDE e ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO ²⁷ como um dos problemas a enfrentar durante a pandemia. Impõe-se, assim, como nunca, um reforço das políticas de promoção e prevenção da saúde e segurança no trabalho.

²⁷ Respetivamente, NAÇÕES UNIDAS, Policy brief: COVID-19 and the need for action on mental health. 2020. available at https://www.un.org/sites/un2.un.org/files/un_policy_brief-covid_and_mental_health_final.pdf, ORGANIZAÇÃO MUNDIAL DE SAÚDE, Mental health and psychosocial considerations during the COVID-19 outbreak, 18-03-2020, https://www.who.int/docs/default-source/coronaviruse/mental-health-considerations.pdf?sfvrsn=6d3578af_10 e ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO, *Safe return to work: Guide for employers on COVID-19 prevention*, Geneva, maio 2020, https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---act_emp/documents/publication/wcms_744033.pdf.