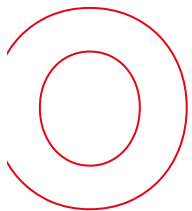


# O salário emocional está longe de ser uma realidade em Portugal

**SÍLVIA S. CRISTÓVÃO**

Advogada-Associada Coordenadora na PARES | ADVOGADOS



bem-estar dos colaboradores é um aspeto fundamental para o sucesso de qualquer organização.

O bem-estar aumenta a produtividade e a motivação. Colaboradores felizes têm um melhor desempenho, têm mais energia, são mais eficientes e focados. Privilegiam os objetivos em detrimento da procrastinação e conversas de corredores.

O desenvolvimento de estratégias de bem-estar ajudam à coordenação entre os colaboradores, melhor ambiente de trabalho e de equipa, o que tem impacto no cumprimento de prazos e objetivos.

O cumprimento de objetivos resulta numa maior valorização dos colaboradores e numa melhor e maior premiação do seu esforço, mediante o acréscimo de salários ou atribuição de prémios. O que potencia o seu bem-estar.

Um dos mais elementares problemas que afeta o bem-estar dos colaboradores é a deficiente segurança e saúde no trabalho.

Segundo dados do EUROSTAT, todos os anos morrem 5.720 pessoas na União Europeia (UE) em consequência de acidentes de trabalho, estimando-se que a cada três minutos e meio morra uma pessoa na UE por causas relacionadas com o trabalho.

A proteção das grávidas e dos menores, a criação de condições para os colaboradores com mobilidade reduzida são outras das questões relevantes nesta matéria. A criação de um espaço de convívio dentro da própria organização e promoção de idas regulares ao médico e prática da atividade física é essencial à prevenção do risco e a potenciar a energia diária dos colaboradores.

**CABE ÀS ORGANIZAÇÕES PROMOVEREM O EQUILÍBRIO ENTRE A VIDA PESSOAL E PROFISSIONAL, RESPEITANDO O TEMPO DE VIDA PESSOAL DO TRABALHADOR E GARANTINDO-LHE O DIREITO À DESCONEXÃO (CFR. ART. 170.º DO CÓDIGO DO TRABALHO)**



**Sílvia S. Cristóvão**  
Advogada-Associada  
Coordenadora na  
PARES | ADVOGADOS

A este propósito veja-se no quadro nacional, a título de exemplo, o estipulado no Código do Trabalho nos artigos 62.º (Protecção da segurança e saúde de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante), 72.º (Protecção da segurança e saúde de menor), 170.º-A (Segurança e saúde no trabalho), 186.º (Segurança e saúde no trabalho temporário), 222.º (Protecção em matéria de segurança e saúde no trabalho por turnos), 225.º (Protecção do trabalhador nocturno) e 281.º e segs. (segurança e saúde no trabalho), bem como na Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro (Regime jurídico da promoção da segurança e saúde no trabalho), no Decreto-Lei n.º 88/2015, de 28

8

› N.º de colaboradores em trabalho dependente a partir do qual as empresas estão obrigadas a elaborar e manter afixada a sua Política de Prevenção e Combate ao Assédio



de maio (as prescrições mínimas para a sinalização de segurança e de saúde no trabalho), a que acrescem os vários regulamentos específicos de cada atividade.

Um equilíbrio saudável entre trabalho e vida pessoal constitui um desafio para empregadores e colaboradores.

Sobrecarga laboral que se agrava frequentemente pela sobrecarga pessoal, face a falta de apoio ao colaborador também na execução das suas tarefas pessoais e responsabilidades. Com a evolução tecnológica o tempo pessoal é ainda perturbado pelas novas formas de comunicação e conexão do trabalhador ao empregador e pela necessidade consciente (ou inconsciente) desta permanente ligação.

Cabe às organizações promoverem o equilíbrio entre a vida pessoal e profissional, respeitando o tempo de vida pessoal do trabalhador e garantindo-lhe o direito à desconexão (cfr. art. 170.º do Código do Trabalho), valorizando a execução das tarefas dentro do horário de trabalho e analisando as razões que levam o colaborador a permanecer no local do trabalho para além do horário ou a permanente ligação do colaborador fora do referido horário de trabalho.

## ATIVIDADES DE TEAM BUILDING DEVEM SER REALIZADAS COM FREQUÊNCIA, MAS EM DIAS DE TRABALHO, NÃO PERTURBANDO A VIDA PESSOAL DO TRABALHADOR

Horários flexíveis e teletrabalho podem ajudar a aliviar a pressão sobre o trabalhador permitindo-lhe adaptar o trabalho às suas necessidades pessoais, afastando a culpa de estar a falhar ou profissionalmente ou na sua vida pessoal, articulando melhor as duas.

A organização deve primar por um ambiente de trabalho positivo e de respeito.

As organizações devem promover a igualdade de tratamento e adotar políticas de tolerância zero para assédio e discriminação, além de incentivar a diversidade e inclusão.

Em Portugal, todos os empregadores com mais de sete trabalhadores devem elaborar e manter afixada a sua Política de Prevenção e Combate ao Assédio, bem como obrigatoriamente instaurar processos de inquérito e disciplinares sempre que exista uma denúncia de assédio.

A comunicação interna é essencial, devendo ter lugar em reuniões regulares, sessões de brainstorming, passagem de inquéritos e criação de canais de denúncia anónima.

As avaliações de desempenho devem ser objetivas e transparentes e decorrerem de forma construtiva. O líder deve ser avaliado pelas suas equipas e premiado pelo grau de satisfação que as equipas apresentam e pelo seu desempenho.

As organizações de maior dimensão devem criar espaços de reflexão e relaxamento, assim como grupos de apoio, desenvolvendo o sentido de comunidade e de entajuda entre os colaboradores.

Atividades de team building devem ser realizadas com frequência, mas em dias de trabalho, não perturbando a vida pessoal do trabalhador. Sempre que assim não seja possível, deve dar-se primazia a programas de lazer que incluam as famílias dos colaboradores, promovendo o convívio e fortalecendo a comunidade.

### Em conclusão

O que prende um trabalhador a uma organização é o que hoje se designa por salário emocional.

A segurança e saúde no trabalho, o equilíbrio entre vida pessoal e profissional, o reconhecimento e valorização e uma cultura positiva e de respeito despertam emoções positivas, bem-estar e promovem satisfação pessoal que ajudam à retenção e atração de talento.

Em Portugal, o conceito de salário emocional está longe de ser uma realidade, o que num mercado global justifica em muito a emigração das novas gerações. Organizações e países ficam a perder. 