

SIGA-NOS NO NOSSO SITE  
E REDES SOCIAIS

WWW.CGTP.PT



# INFO SEGURANÇA

NEWSLETTER  
MARÇO . 2022

#.01

# NÃ ARRISQUE!



CAMPANHA  
SEGURANÇA E SAÚDE NO TRABALHO

Cofinanciado por:



UNIÃO EUROPEIA  
Fundo Social Europeu



# APRESENTAÇÃO DO PROJECTO PREVENIR + VIVER MELHOR

Há mais de quinze anos que o departamento de saúde e segurança do Instituto Sindical Europeu trabalha com os sindicatos de vários países, com vista a desenvolver uma intervenção autónoma dos sindicalistas na organização da prevenção.

Camaradas,

**A** CGTP-IN, sempre se pautou por uma postura de acção, compromisso e reivindicação na defesa dos direitos dos trabalhadores, defendendo que só a construção de uma verdadeira cultura de prevenção no local de trabalho, pode evitar e combater os riscos profissionais e consequentemente prevenir os acidentes de trabalho e as doenças profissionais.

Com a publicação desta newsletter, o Departamento Segurança e Saúde no Local de Trabalho da CGTP-IN, no âmbito do projecto "Itinerário Sindical para o Trabalho do Futuro: Prevenir + Viver Melhor", pretende dar a conhecer informação relevante em matéria de Segurança e Saúde no Trabalho, apoiando a acção sindical nesta matéria.

Locais de trabalho seguros e saudáveis representam um direito de todos os trabalhadores. Desta forma, é essencial que os nossos sindicatos e os representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho estejam dotados da informação necessária à exigência de implementação de uma verdadeira cultura de prevenção. A CGTP-IN, tem feito uma aposta clara na sensibilização e divulgação, para que a prevenção seja um tema dominante nos locais de trabalho, e que os direitos dos trabalhadores, também nesta matéria, sejam sempre salvaguardados.

O mundo do trabalho está em constante e rápida evolução, fruto do surgimento de inúmeras transformações tecnológicas, que colocam novos desafios e levantam novos problemas no âmbito da saúde e segurança no trabalho. Desta forma, assumimos o compromisso de partilhar conteúdos, destinados aos mais variados sectores e actividades, no sentido de que os trabalhadores tenham conhecimento de ferramentas úteis para utilizar no seu dia a dia nos locais de trabalho. Trabalhadores informados e esclarecidos são agentes fundamentais na promoção da segurança e da saúde nos locais de trabalho.

“ Locais de trabalho seguros e saudáveis representam um direito de todos os trabalhadores ”

## STRESSE NO TRABALHO: RISCOS, EFEITOS NA SAÚDE E PREVENÇÃO

- Segundo os dados do Relatório do Custo do Stresse e dos Problemas de saúde Psicológica no trabalho em Portugal, estima-se que em Portugal, os trabalhadores faltem, devido ao Stresse e a problemas de Saúde Psicológica até 6,2 dias por ano e o presentismo possa ir até 12,4 dias.
- Os níveis de Stresse no trabalho dos portugueses são altos. Portugal é o sétimo país com mais Stresse no trabalho da Europa, num estudo efetuado com 31 países europeus, segundo a *Agência Europeia para a Segurança e Saúde no Trabalho*.
- Desde os anos 2000 que os relatórios da EU-OSHA sugerem que entre 50% a 60% de todos os dias de trabalho perdidos estejam relacionados com o stresse laboral (EU-OSHA).
- Um estudo global divulgado pelo centro de investigação Yellowbrick revelou que 53% dos millenials já faltaram ao trabalho por situações de burnout. Foram entrevistados adultos entre os 23 e os 38 anos, 96% dos quais revelou que o burnout afecta o seu dia-a-dia; 60% sente exaustão física diariamente ou múltiplas vezes durante a semana e 57% exaustão mental.
- Quase um terço (31%) foi diagnosticado com um problema de Saúde Psicológica, sendo a Depressão e a Ansiedade os diagnósticos mais comuns.
- Um estudo do site inglês *Small Business Prices*, mostra os 15, dos 27 países da UE, com maior incidência de *burnout*, onde Portugal destaca-se em primeiro lugar, seguido pela Grécia e Letónia.

■ Portugal enfrenta grandes desafios no que diz respeito à saúde psicológica e aos riscos psicossociais no trabalho. O Stresse e a falta de Saúde Psicológica no trabalho têm um impacto significativo e consequências nocivas para a saúde dos trabalhadores, organizações e economia nacional. O seu combate constitui uma das obrigações da entidade patronal, conforme prevê o n.º 2, alínea g) do artigo 15.º da Lei 102/2009 de 10 de Setembro.

***“2 - O empregador deve zelar, de forma continuada e permanente, pelo exercício da actividade em condições de segurança e de saúde para o trabalhador, tendo em conta os seguintes princípios gerais de prevenção:  
g) Adaptação do trabalho ao homem, especialmente no que se refere à concepção dos postos de trabalho, à escolha de equipamentos de trabalho e aos métodos***

***de trabalho e produção, com vista a, nomeadamente, atenuar o trabalho monótono e o trabalho repetitivo e reduzir os riscos psicossociais;”***

Actualmente é o problema de saúde relacionado com o trabalho mais comum na União Europeia, surgindo imediatamente a seguir às doenças músculo-esqueléticas. Este problema foi agravado pelas transformações tecnológicas, que aumentaram a pressão pelos resultados, o que foi agravado pela pandemia, com a intensificação da relação com o trabalho introduzida pelas chamadas novas formas de trabalho, com destaque para o trabalho nas plataformas digitais, ou com a imposição do teletrabalho, o que levou a uma maior desregulação da relação de trabalho, bem como ao aumento da precariedade para os trabalhadores, traduzida na falta de segurança e estabilidade no emprego.

“ O Stresse no trabalho ocorre quando alguém sente que as exigências são maiores que as suas capacidades ”

## STRESSE NO TRABALHO. O QUE É?

■ O Stresse no trabalho (ou stresse ocupacional) ocorre quando alguém sente que as exigências do seu papel profissional são maiores do que as suas capacidades e recursos para realizar o trabalho. Também é possível experienciar stresse ocupacional quando, pelo contrário, as exigências e expectativas sobre o desempenho são poucas ou nenhuma.

Quando o trabalhador está continuamente exposto a factores de stresse e atravessa uma fase em que já não encontra estratégias para o combater, resulta numa pessoa constantemente stressada, o stresse já faz parte da sua rotina, o corpo já começou a sinalizar que algo está errado há algum tempo e não passa, o stresse começou a afetar não só a sua esfera profissional, mas também a pessoal, podemos estar a falar do stresse no nível crónico, de esgotamento, a conhecida síndrome de Burnout.

«Um estado de stresse ocorre quando existe um desequilíbrio entre a percepção que uma pessoa tem dos constrangimentos e/ ou exigências que o seu contexto lhe impõe e a percepção que essa pessoa tem dos seus próprios recursos para lhe fazer face.» (EU-OSHA)  
« Embora esse processo de avaliação dos constrangimentos seja psicológico (variáveis cognitivas e emocionais), os efeitos do stresse não são, unicamente psicológicos; afectam a saúde física, o bem-estar e a produtividade.» (EU-OSHA)

## QUAIS AS CONDIÇÕES DE TRABALHO QUE POTENCIAM O SURGIMENTO DE RISCOS PSICOSSOCIAIS?

- cargas de trabalho excessivas ou deficitárias – subaproveitamento;
- tempo insuficiente para concluir o trabalho – pressão para o prazo;
- exigências contraditórias e falta de clareza na definição das funções;
- falta de participação na tomada de decisões que afectam o trabalhador e falta de controlo sobre a forma como executa o trabalho;
- má gestão de mudanças organizacionais, insegurança laboral;
- comunicação ineficaz, falta de apoio da parte de chefias e colegas;
- a falta de reconhecimento ou recompensa pelo bom desempenho profissional;
- a falta de oportunidades para expressar queixas;
- a falta de cooperação ou apoio de superiores, colegas ou subordinados;
- a insegurança no emprego e a rotatividade excessiva;
- a exposição a preconceitos relativos à idade, sexo, raça, etnia, orientação sexual, deficiência ou religião;
- a exposição a violência, ameaças ou assédio;
- as condições físicas de trabalho incómodas ou perigosas;
- a falta de oportunidade para utilizar efectivamente talentos ou capacidades pessoais;
- a possibilidade de um pequeno erro ou falta de atenção momentânea terem consequências graves ou desastrosas.

De acordo com a Organização Mundial de Saúde, um Local de Trabalho Saudável é aquele em que todos os membros da organização (entidade patronal, gestores e trabalhadores) cooperam com vista ao melhoramento contínuo dos processos de proteção e promoção da saúde, da segurança e do bem estar.

## AS QUE ESTÃO MAIS DIRECTAMENTE RELACIONADAS COM A UTILIZAÇÃO DE FERRAMENTAS DIGITAIS:

- o “tecnostresse”, a “tecnodependência”, decorrentes do uso abusivo de tecnologia, que aumentam a fadiga, irritabilidade e a incapacidade para desligar do trabalho;
  - o isolamento prolongado, que pode levar ao surgimento de situações de depressão e burnout;
  - Internet lenta e computadores ultrapassados
- podem levar ao surgimento de stresse, irritabilidade e aumento das situações de violência;
- Situações de conflito entre o trabalho e a vida privada devido à dificuldade de estabelecer fronteiras entre o espaço – físico e temporal – do trabalho e o da vida pessoal do trabalhador.

O relatório “Lesões musculoesqueléticas e fatores de risco psicossociais no local de trabalho – análise estatística dos dados do inquérito na EU” da EU-OSHA analisa as ligações entre fatores psicossociais e lesões musculoesqueléticas (LME) no local de trabalho, utilizando dados do mais recente Inquérito Europeu às Condições de Trabalho e Inquérito Europeu às Empresas sobre Riscos Novos e Emergentes.

O relatório conclui que alguns fatores psicossociais, tais como o tempo de trabalho, a segurança do emprego e o apoio das chefias, têm mais impacto nas LME do que os fatores relacionados com as variáveis sociodemográficas, o país ou o setor económico. Tal significa que as medidas a nível do local de trabalho destinadas a abordar e eliminar riscos psicossociais podem ser altamente eficazes na prevenção das LME.

## CONSEQUÊNCIAS DO STRESSE E FALTA DE SAÚDE PSICOLÓGICA NO TRABALHO

■ A lista das consequências do stresse no trabalho é longa. Ao **nível do indivíduo** o stresse pode gerar efeitos a nível emocional, cognitivo, comportamental ou ainda problemas de saúde ou mentais.

Reações do trabalhador	Exemplos
Emocionais	Irritabilidade, ansiedade, mau humor, isolamento, fadiga, insegurança e instabilidade emocional.
Cognitivas	Dificuldade de concentração, memória e dificuldade em tomar decisões.
Comportamentais	Hábitos nervosos, consumo de substâncias psicotrópicas e álcool, isolamento social.
Problemas físicos ou mentais	Trabalhar adoentado, ausências do trabalho mais frequentes e/ou prolongadas, perturbações de sono, depressão, dores de cabeça, perturbações gástricas e cardiovasculares, perturbações alimentares, perturbações musculo esqueléticas, dores musculares.

■ Embora o stresse não seja uma doença per si, pode causar perturbações no organismo que, por sua vez, podem provocar danos a longo prazo nos sistemas e órgãos do corpo. O stresse pode estar na origem do desenvolvimento de úlceras pépticas, doenças inflamatórias do intestino e lesões músculo-esqueléticas, bem como hipertensão e desenvolvimento de doenças cardíacas ou cardiovasculares. O stresse pode ainda debilitar o organismo, alterando as suas funções imunitárias e tornando o indivíduo mais suscetível a doenças. O impacto destas perturbações é potenciado pela falta de descanso que permita a recuperação do organismo.

O esgotamento físico de carácter depressivo relacionado com o trabalho, e resultado da exposição a um stress extremo, é conhecido como *Síndrome de Burnout*.

Relativamente **aos efeitos a nível da organização**, o stress pode aumentar e prolongar o absentismo, especialmente por motivo de doença, reduzir o desempenho, aumentar a rotatividade negativa dos trabalhadores e o número de acidentes de trabalho.

Efeitos a nível da organização	Exemplos
<b>Aumento do absentismo</b>	Ausência por doença devido a problemas de saúde relacionados diretamente ou indiretamente com o stress, devido ao fraco compromisso ou como forma de lidar com o stress
<b>Redução do desempenho</b>	Ineficácia no trabalho, fraca concentração, fadiga, menos pontualidade
<b>Aumento dos acidentes de trabalho</b>	Comportamento de risco, fraca concentração, falta de comunicação
<b>Rotatividade dos trabalhadores</b>	Compromisso fraco, exigências excessivas, conflitos, fraca gestão da mudança

## SABIAS QUE... ►

- Na Europa, 25% dos trabalhadores dizem experienciar stress ocupacional durante todo ou a maior parte do tempo em que trabalham. Uma proporção semelhante reporta que o trabalho afecta a sua saúde negativamente (EU-OSHA & Eurofound, 2014). Um estudo publicado em 2013 – European Opinion Poll on Occupational Safety and Health – revela que “Portugal está classificado como o terceiro país europeu com a maior proporção de trabalhadores que diz que o stress relacionado com o trabalho é “muito comum” (28%), quase o dobro da média na Europa (16%)”. E desde os anos 2000 que os relatórios da EU-OSHA sugerem que entre 50% a 60% de todos os dias de trabalho perdidos estejam relacionados com o stress laboral (Leka & Jain, s.d.).
- Um estudo global divulgado pelo centro de investigação Yellowbrick revelou que 53% dos millenials já faltaram ao trabalho por situações de burnout. Foram entrevistados adultos entre os 23 e os 38 anos, 96% dos quais revelou que o burnout afecta o seu dia-a-dia; 60% sente exaustão física diariamente ou múltiplas vezes durante a semana e 57% exaustão mental.
- De acordo com o Mental Health at Work Report (2017), três em cada cinco colaboradores (60%) experienciaram problemas de Saúde Psicológica no ano anterior devido ao trabalho.
- Quase um terço (31%) foi diagnosticado com um problema de Saúde Psicológica, sendo a Depressão e a Ansiedade os diagnósticos mais comuns.



# 3 EM 5

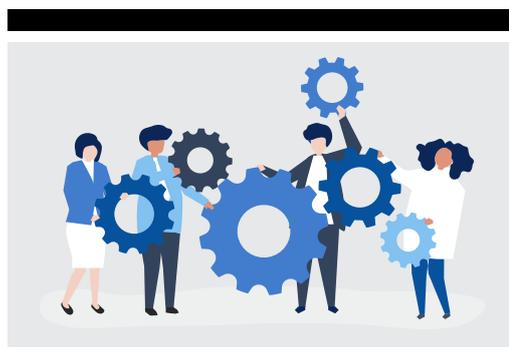
TRABALHADORES  
EXPERENCIAM PROBLEMAS  
DE SAÚDE PSICOLÓGICA  
DEVIDO AO TRABALHO.

## COMO PREVENIR, COMBATER E GERIR OS RISCOS PSICOSSOCIAIS RELACIONADOS COM O STRESSE?



■ O sistema actual de protecção da segurança e saúde no trabalho pode revelar-se neste momento desadequado perante alguns dos chamados novos modelos de organização do trabalho potenciados pelas tecnologias digitais, como sucede com o teletrabalho, em que se torna mais difícil garantir a aplicação de tais regras num ambiente que não coincida com as instalações empresariais. Contudo, a gestão e prevenção do stresse laboral constitui não só uma obrigação moral e um direito dos trabalhadores, tal como é também um bom investimento para as entidades patronais, e é ainda um imperativo legal, cujo incumprimento acarreta consequências, tais como:

- Aplicação de contra-ordenações laborais por incumprimento da obrigação de prevenção dos riscos profissionais, prevista no n.º 14 do artigo 15.º da Lei 102/2009 de 10 de Setembro.
- Agravamento dos montantes de reparação de acidente de trabalho, por culpa da entidade patronal, quando se prove que o stresse contribuiu para o acidente e nada foi feito para o prevenir;
- Possibilidade de intentar acção cível para pagamento de danos morais decorrentes do stresse laboral;
- Responsabilidade criminal por violação as regras de segurança previstas no artigo 152.º-B do Código penal, quando se prove dano para a integridade física provocado pelo stresse laboral, que o mesmo resulta directamente das condições de trabalho e que tal era do conhecimento da entidade patronal.



**EM PORTUGAL  
POUCO MAIS DE  
10%**

**DAS EMPRESAS TÊM  
PROCEDIMENTOS PARA  
LIDAR COM OS RISCOS  
PSICOSSOCIAIS**

*(Inquérito Europeu a Empresas (ESENER-2, EU-OSHA, 2015).*

■ Com a abordagem correta, os riscos psicossociais e o stresse relacionado com o trabalho podem ser prevenidos e geridos com sucesso, independentemente da dimensão ou tipo de empresa. Nesse sentido, podem ser tratados da mesma forma lógica e sistemática que outros riscos de saúde e segurança no local de trabalho.

A gestão do stresse constitui não só uma obrigação moral e um bom investimento para as entidades empregadoras como também um imperativo legal.

Embora as entidades empregadoras tenham a responsabilidade legal de assegurar a avaliação e o controlo adequados dos riscos no local de trabalho, é essencial garantir também o envolvimento dos trabalhadores. Os trabalhadores e os respectivos representantes têm uma melhor percepção dos problemas que podem ocorrer no local de trabalho. A sua participação garantirá que as medidas aplicadas sejam adequadas e eficazes.

### AMBIENTE DE TRABALHO

- › Tem que prestar trabalho extraordinário para manter o seu emprego ou ser promovido?
- › As pessoas afetadas pelo stress são tidas como fracas ou levadas a sério?
- › É dada importância ao seu trabalho e às sugestões que apresenta?
- › Existe uma pressão constante para trabalhar mais e a maior velocidade?

### CONTROLO

- › Tem possibilidade de influenciar o trabalho que faz?
- › Participa no processo de tomada de decisões?

### EXIGÊNCIAS COGNITIVAS/ EMOCIONAIS

- › O seu trabalho é demasiado difícil?
- › Recebe mais trabalho do que é possível fazer no tempo de que dispõe?
- › O ambiente de trabalho é demasiado ruidoso, a temperatura é agradável, o local de trabalho é arejado e tem boa luz?
- › Corre risco de ser alvo de violência por parte de clientes ou do público que atende?

## STRESSE LABORAL. COMO RECONHECER?

### PAPEL DESEMPENHADO

- › Conhece com clareza em que consiste o trabalho e as responsabilidades que lhe foram delegados?
- › Tem de cumprir tarefas que não fazem parte do seu trabalho?

### RELAÇÕES INTERPESSOAIS

- › As relações com os seus superiores são boas?
- › Tem boas relações de trabalho com os seus colegas?
- › É alvo de assédio moral no seu local de trabalho (insultos, comportamentos ofensivos e/ou abusivos) por parte de superiores ou colegas?
- › É alvo de humilhações e abusos por preconceitos de raça, sexo, origem étnica, deficiência, orientação sexual, etc?

### APOIO E FORMAÇÃO

- › É apoiado pelos seus superiores e colegas?
- › É reconhecido quando faz um bom trabalho?
- › Recebe muitas críticas quanto ao trabalho que realiza?
- › Dispõe das qualificações adequadas para executar o seu trabalho?
- › É-lhe proporcionada formação contínua?

# DENUNCIA AS SITUAÇÕES DE STRESSE LABORAL

■ Não obstante, os riscos psicossociais relacionados com o stresse podem ser prevenidos, nomeadamente através do bom relacionamento interpessoal e de uma boa comunicação no local de trabalho, através de estratégias de gestão do Stresse, quando este não resulte de factores objectivos presentes no local de trabalho, ou ainda, através da promoção da Saúde e Bem-Estar ocupacional. Para isso é fundamental promover a participação e consulta de todos os trabalhadores, e em especial dos seus representantes, para assegurar a avaliação e controlo destes riscos.

É imperativa uma intervenção adequada das entidades patronais que se coadune com estas novas formas de organização do trabalho, rejeitando todas as condições de trabalho mais penosas e desfavoráveis que justificam medidas de Segurança e saúde no trabalho adequadas à situação, pois é imprescindível garantir que o “trabalho na era digital” signifique progresso social e não exploração e maior sujeição do trabalhador – e da sua família – ao trabalho.

## DENUNCIA



## O STRESSE LABORAL DESTRÓI! NÃO FIQUES CALADO/A

## JUNTOS, VAMOS TRAVAR O STRESSE LABORAL

### FICHA TÉCNICA

**Título:** Info-Segurança | Série II, n.º 1, Março de 2022 | **Coordenação Geral:** Luís Dupont | **Director:** Eduardo Chagas

**Edição:** CGTP-IN – Departamento Segurança e Saúde no Local de Trabalho | **Redacção:** Ana Silva

**Consultoria técnica:** Hugo Dionísio | **Capa, layout e paginação:** Carlos Jorge | **Publicação on-line** | **ISSN: 1647-7731**

**Contactos:** © CGTP-IN | Rua Victor Cordon, n.º 1, 2.º | 1249-102 Lisboa | Tel.: 213 236 500 | [cgtp@cgtp.pt](mailto:cgtp@cgtp.pt) | [www.cgtp.pt](http://www.cgtp.pt)