

Riscos Psicossociais no Trabalho:

Riscos, Efeitos na Saúde e Prevenção



Tudo o que os Trabalhadores
devem Saber...

1. Introdução

2. O que são riscos psicossociais

3. Fatores de risco psicossocial

4. Consequências dos riscos psicossociais

5. Abordagem da gestão dos riscos psicossociais

6. Diretrizes de atuação para a prevenção dos riscos psicossociais



1. Introdução

Este guia temático é dedicado a uma problemática bastante atual - os **Riscos Psicossociais relacionados com o Trabalho**.

Os riscos psicossociais são das questões que maiores desafios apresentam em matéria de **Segurança e Saúde no Trabalho**, pois têm um impacto significativo na **saúde dos trabalhadores e trabalhadoras, nas organizações e nas economias nacionais**.

Os riscos psicossociais relacionados com o trabalho têm sido identificados como um dos grandes desafios contemporâneos para a Saúde e Segurança no Trabalho e encontram-se ligados a problemas nos locais de trabalho, tais como o stresse, a violência, o assédio e a intimidação no trabalho.

As mudanças significativas que ocorreram no mundo do trabalho, nas últimas décadas, resultaram em riscos emergentes no campo da Segurança e Saúde no Trabalho e conduziram, além de riscos físicos, químicos e biológicos, ao surgimento de riscos psicossociais.

Mas o que são os riscos psicossociais? Porque nos preocupamos com estes riscos? Quais os riscos da exposição para a saúde? Quais as medidas de prevenção a adotar?

2. O que são os Riscos Psicossociais?

As questões psicossociais do ambiente de trabalho têm assumido uma atenção crescente na sociedade contemporânea. A exposição laboral a fatores psicossociais foi identificada como uma das causas mais relevantes no absentismo laboral, por razões de saúde e relaciona-se com problemas como sejam, doenças cardiovasculares, transtornos de saúde mental e alterações músculo-esqueléticas.

Os riscos psicossociais relacionados com o trabalho são definidos como **"todos os aspetos relativos ao desempenho do trabalho, assim como à organização e gestão e aos seus contextos sociais e ambientais, que têm o potencial de causar danos de tipo físico, social ou psicológico"** (EU-OSHA, 2007).

Segundo a OIT, "os riscos psicossociais no trabalho consistem, por um lado, na interação entre o trabalho, o seu ambiente, a satisfação no trabalho e as condições físicas da organização; e, por outro, nas capacidades do trabalhador, nas suas necessidades, na sua cultura e na sua situação pessoal fora do trabalho; o que afinal, através das perceções e experiências, pode influir na saúde, no rendimento e na satisfação do trabalho."

Podemos retirar destas definições que os riscos psicossociais englobam os fatores associados com o trabalho, o ambiente fora do trabalho e as características individuais do trabalhador.

Esses fatores encontram-se relacionados normalmente com o **conteúdo do trabalho, a sobrecarga e ritmo de trabalho, o horário, o controlo, os equipamentos e o ambiente de trabalho, a cultura organizacional, as relações interpessoais, o papel na organização, o desenvolvimento da carreira e o equilíbrio trabalho-família.**

2.1. Riscos psicossociais. Quais?

Stresse Ocupacional

Interação das condições de trabalho com as características do trabalhador em que as exigências do trabalho excedem a capacidade do trabalhador para lidar com elas.

Assédio moral

É percebido como uma prática de perseguição, metodicamente organizada, temporalmente prolongada, dirigida contra um trabalhador ou grupo de trabalhadores, com o objetivo de atingir a sua personalidade, dignidade ou integridade física ou psíquica, criando um ambiente hostil, degradante, humilhante ou ofensivo.

Assédio sexual

Comportamento indesejado, de carácter sexual, sob a forma verbal ou física, com o objetivo de perturbar, intimidar ou humilhar um trabalhador.

Violência no trabalho

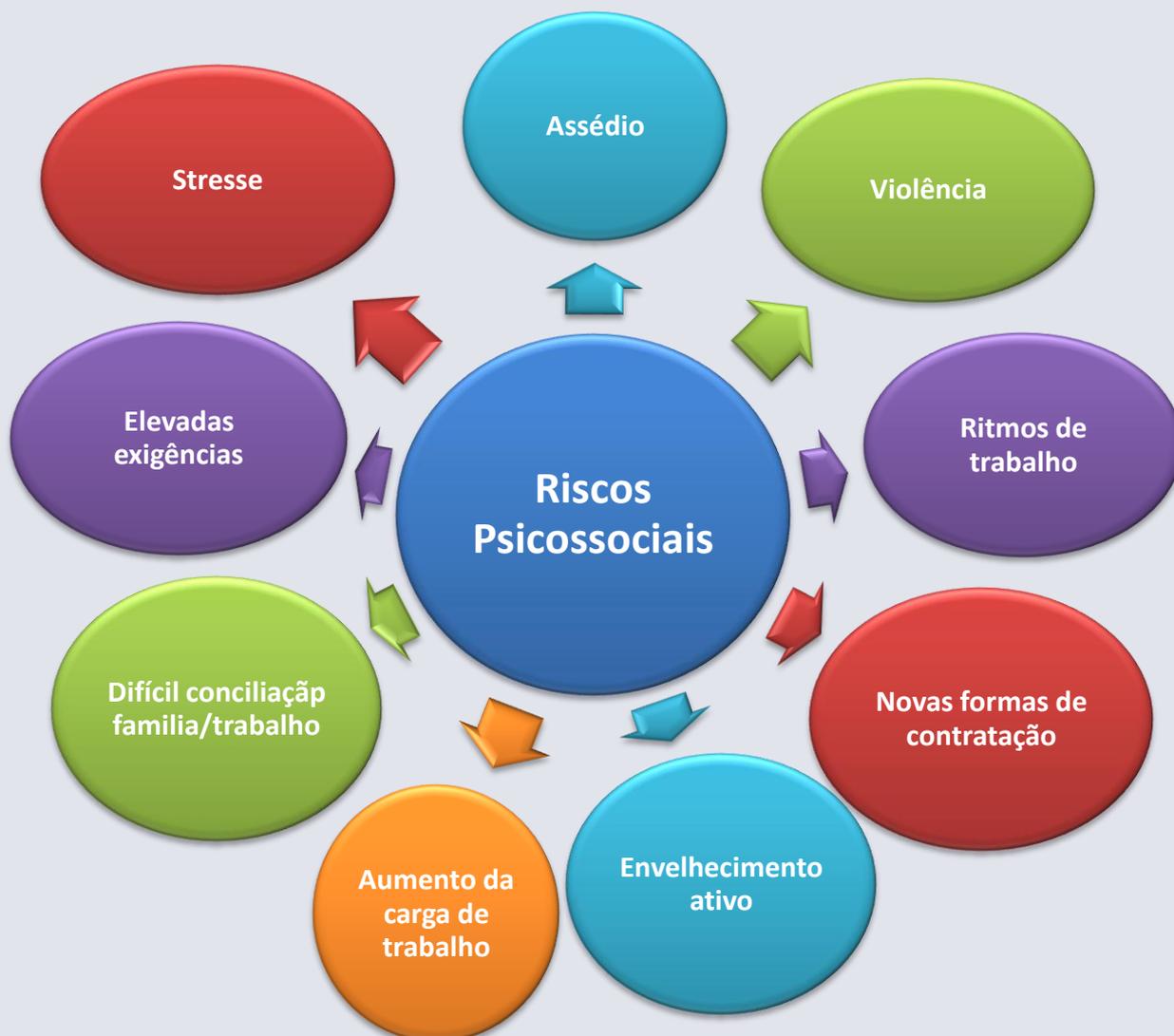
Todo o incidente em que o trabalhador sofre abusos, ameaças ou ataques, em circunstâncias relacionadas com o trabalho, que coloquem em perigo explícita ou implicitamente a sua segurança, o seu bem-estar ou a sua saúde

3. Quais são os fatores de risco psicossocial?

Os riscos psicossociais decorrem de deficiências na conceção, na organização e na gestão do trabalho, bem como de um contexto social de trabalho problemático, podendo ter efeitos negativos a nível psicológico, físico e social tais como stresse relacionado com o trabalho, esgotamento ou depressão.

Um ambiente psicossocial positivo promove o bom desempenho e o desenvolvimento pessoal, bem como o bem-estar mental e físico dos trabalhadores e trabalhadoras.

FATORES INDUTORES DOS RISCOS PSICOSSOCIAIS



A perda de saúde devido a uma situação psicossocial inadequada tem muitas vezes uma casualidade multifatorial.

Fatores indutores de riscos psicossociais

Caraterísticas do trabalho	Fatores de risco
Conteúdo do Trabalho	Falta de variedade, trabalho sem sentido, não qualificado, Trabalho repetitivo, monótono, cadenciado e com ritmos curtos e acelerados, que exige elevada precisão e provoca posturas desadequadas. Subutilização de competências e baixa valorização das tarefas. Recursos insuficientes.
Sobrecarga e ritmo de trabalho	Volume de trabalho excessivo ou reduzido, ritmo das máquinas. Elevados níveis de pressão impostos pelos prazos definidos para as tarefas.
Horário de trabalho	Trabalho por turnos, trabalho noturno, horários inflexíveis, imprevisíveis e/ou longos. Trabalho isolado.
Autonomia/ Controlo	Fraca participação na tomada de decisões e no controlo de ritmos. Falta de autonomia e ausência de controlo sobre o trabalho.
Equipamentos de trabalho	Equipamentos inadequados, sem manutenção ou falta de recursos. Introdução de novas tecnologias e novos processos sem formação e/ou apoio/acompanhamento.
Cultura organizacional e função	Falta de definição de políticas, objetivos e recursos. Estrutura da organização com fraca liderança, deficiente comunicação. Falta de definição ou de consenso sobre objetivos.
Relações interpessoais no trabalho	Isolamento físico ou social, fraco relacionamento com as chefias e os colegas, falta de apoio social. Conflitos interpessoais e exposição à violência.
Papel na organização e responsabilidades	Ambiguidade de papéis e funções, tipo de responsabilidades das pessoas, imprecisão na definição de responsabilidades, sobrecarga/insuficiência de funções, orientações contraditórias.
Desenvolvimento profissional	Estagnação ou incerteza na carreira, falta de progressão, insegurança, reduzido valor social do trabalho. Salários baixos, precariedade.
Conciliação trabalho - família	Conflito entre atividades profissionais e não profissionais, reduzido suporte família. Incompatibilidade das exigências trabalho/vida privada. Trabalho feminino com reduzido apoio em casa. Desvalorização da componente familiar.
Novas formas de contratação e insegurança	Caraterizam-se pelo surgimento de contratos muito precários, subcontratação e insegurança no posto de trabalho.
Intensificação do trabalho	Carga de trabalho cada vez maior e uma pressão crescente no âmbito laboral, altos níveis de competitividade no trabalho. Compensação inadequada.
Ambiente físico	Ambiente de trabalho com ruído, fumos, produtos químicos, temperaturas altas ou baixas, deficiente iluminação. Posto de trabalho sem conforto.

a) Conteúdo do trabalho

Refere-se à falta de ciclos de trabalho curtos, ao facto do trabalho ser fragmentado e automático, as competências e capacidades do trabalhador não corresponderem à profissão e às tarefas atribuídas. A falta de variedade e complexidade das tarefas e consequente monotonia destas pode, igualmente, ser fonte de tensão no trabalho, na medida em que, na realização de trabalhos que envolvem múltiplas tarefas, o trabalhador tem maiores oportunidades de utilizar as suas habilidades e competências.

b) Sobrecarga e ritmo de trabalho

Está relacionado com a incapacidade de lidar com as exigências da profissão, ou seja, se um trabalhador sentir que as exigências do trabalho são excessivas e que não consegue lidar com elas, tais exigências podem provocar stresse. A falta de exigências suficientes também pode constituir-se como um problema de ordem psicossocial.

Relaciona-se, ainda, com elevados níveis de pressão emocional e carga mental, bem como a contínua existência de prazos difíceis de cumprir.

c) Horário de trabalho

As questões relacionadas com o horário de trabalho, tais como o trabalho por turnos, o trabalho noturno, os horários de trabalho inflexíveis, as horas imprevisíveis e os horários longos (não ter horas para sair do trabalho) não são compatíveis com a preservação do bem-estar, influenciando o equilíbrio entre a esfera pessoal, familiar, social e a profissional. Horários de trabalho longos e imprevisíveis conduzem a um maior desgaste emocional e a um enfraquecimento do sentimento de realização profissional.

d) Autonomia e Controlo

O nível de stresse de uma pessoa pode ser influenciado pelo nível de controlo que essa pessoa possui sobre a carga e sobre o ritmo de trabalho.

Por exemplo, quando um trabalhador tem controlo e influência sobre o modo como realiza o seu trabalho, isso ajuda-a a lidar com os desafios que se lhe são colocados durante o desenvolvimento das suas tarefas.

Mas, por outro lado, se são outras pessoas a determinar o ritmo ou a forma como trabalha, pode levar o trabalhador a sofrer, levando-o a situações de exaustão, depressão e stresse.

A falta de flexibilidade e as exigências do trabalho, assim como a não participação na tomada de decisões sobre o seu trabalho, também podem contribuir para o surgimento de problemas de ordem psicossocial.

e) Equipamentos de trabalho

Refere-se à inadequada disponibilidade, adequação ou manutenção de equipamentos, que geram situações de não adaptação do trabalhador às funções.

f) Cultura e função organizacional

Relaciona-se com baixos níveis de apoio e de estímulo para a resolução de problemas e desenvolvimento pessoal, como por exemplo, a resposta positiva, quer por parte de colegas, quer por superiores que podem ajudar o trabalhador a superar as dificuldades na realização do seu trabalho.

Encontra-se também relacionado com a má comunicação, a falta de definição ou acordo dos objetivos organizacionais, estrutura hierárquica, estilo de liderança e a falta de reconhecimento no trabalho.

g) Relações interpessoais no trabalho

Referem-se às situações em que os trabalhadores sofrem de discriminação, têm más relações com os superiores ou colegas, em que existem conflitos interpessoais, ou falta de apoio social.

Por outro lado, uma supervisão inadequada também pode ser fonte de risco psicossocial no local de trabalho. Estas situações podem levar a situações de violência e assédio com o objetivo de constranger, vitimizar e humilhar o trabalhador visado.

h) Papel na organização e responsabilidades

Refere-se à falta de clareza sobre os diferentes papéis e responsabilidades que os trabalhadores têm, ou quando esses papéis e responsabilidades resultam em conflito.

Por exemplo, pode ser solicitado a um trabalhador que realize tarefas que não considera como fazendo parte da sua função ou que julga que, por vezes, entram em conflito com colegas, superiores ou outras pessoas (como clientes).

i) Desenvolvimento profissional

A progressão da carreira pode ser uma fonte de risco psicossocial, principalmente de stresse, quando existe estagnação da carreira, quando o trabalhador é promovido sem as competências devidas ou inversamente, quando as têm e as mesmas não são reconhecidas.

Refere-se ainda às situações em que a remuneração é baixa. Uma compensação financeira justa e adequada, é uma das características fundamentais responsável pela motivação e bem-estar no trabalho.

j) Conciliação trabalho - família

O trabalhador pode enfrentar exigências laborais e familiares conflitantes, podendo ser um desafio conseguir conciliá-las, o que pode levar a conflitos de tempo, compromisso e apoio, pelo que é fundamental conseguir um equilíbrio adequado entre o trabalho e a vida familiar e pessoal.

k) Novas formas de contratação e insegurança laboral

Caraterizam-se pelo surgimento de contratos muito precários, acompanhado pela tendência para a subcontratação e a insegurança no posto de trabalho.

Os trabalhadores com contratos precários executam normalmente tarefas mais perigosas, em piores condições, e recebem menos formação. Esta falta de estabilidade laboral e contratual pode aumentar os níveis de stresse e ansiedade do trabalhador.

l) Fortes exigências emocionais no trabalho

O stresse ocupacional também pode ser causado por fortes exigências emocionais no trabalho, acompanhadas pelo aumento do assédio moral e violência, principalmente nas profissões onde existe muito contacto com outras pessoas exteriores à organização, como por exemplo no setor da saúde ou do apoio social.

m) Intensificação do trabalho

Relaciona-se com a necessidade de gerir uma quantidade de informação e de carga de trabalho cada vez maiores, podendo levar ao surgimento de problemas de saúde, tais como a ansiedade, depressão e stresse no trabalho, provocados pelo aumento da carga de trabalho em conjunto com as maiores exigências sobre um menor número de trabalhadores, o que vai desencadear consequências negativas na saúde e segurança dos trabalhadores.

n) Ambiente de trabalho

Refere-se, ainda, as más condições ambientais, tais como falta de espaço, pouca iluminação, ruído excessivo, ou temperaturas elevadas, que podem dificultar a capacidade de concentração dos trabalhadores e gerarem mal-estar.

4. Quais as consequências dos riscos psicossociais?

Os fatores de risco psicossociais no local de trabalho têm demonstrado causar um impacto negativo na saúde física, mental e social dos trabalhadores. Além de problemas de saúde mental, os trabalhadores afetados podem acabar por desenvolver graves problemas de saúde física, como doenças cardiovasculares ou lesões músculo-esqueléticas.

Para a organização, os efeitos negativos incluem um fraco desempenho geral da empresa, aumento do absentismo, "presenteísmo" (trabalhadores que se apresentam ao trabalho doentes e incapazes de funcionar eficazmente) e subida das taxas de acidentes e lesões.

Os períodos de absentismo tendem a ser mais longos do que os decorrentes de outras causas e o stresse relacionado com o trabalho pode contribuir para um aumento da taxa de reforma antecipada, em particular entre trabalhadores administrativos.

Os fatores de risco psicossocial traduzem um desequilíbrio individual e organizacional, cuja permanência, associada à ausência de estratégias para os controlar, prevenir e contrariar poderá colocar em risco a saúde dos trabalhadores e trabalhadoras.

A fim de promover um trabalho saudável e seguro, há que oferecer boas condições de trabalho e adaptá-las às necessidades de cada trabalhador, pois as exigências do trabalho associadas às condições individuais do trabalhador poderão repercutir-se negativamente sobre a sua saúde física.

A exposição a riscos psicossociais pode trazer consequências negativas para a sociedade, organização e para a saúde dos trabalhadores.

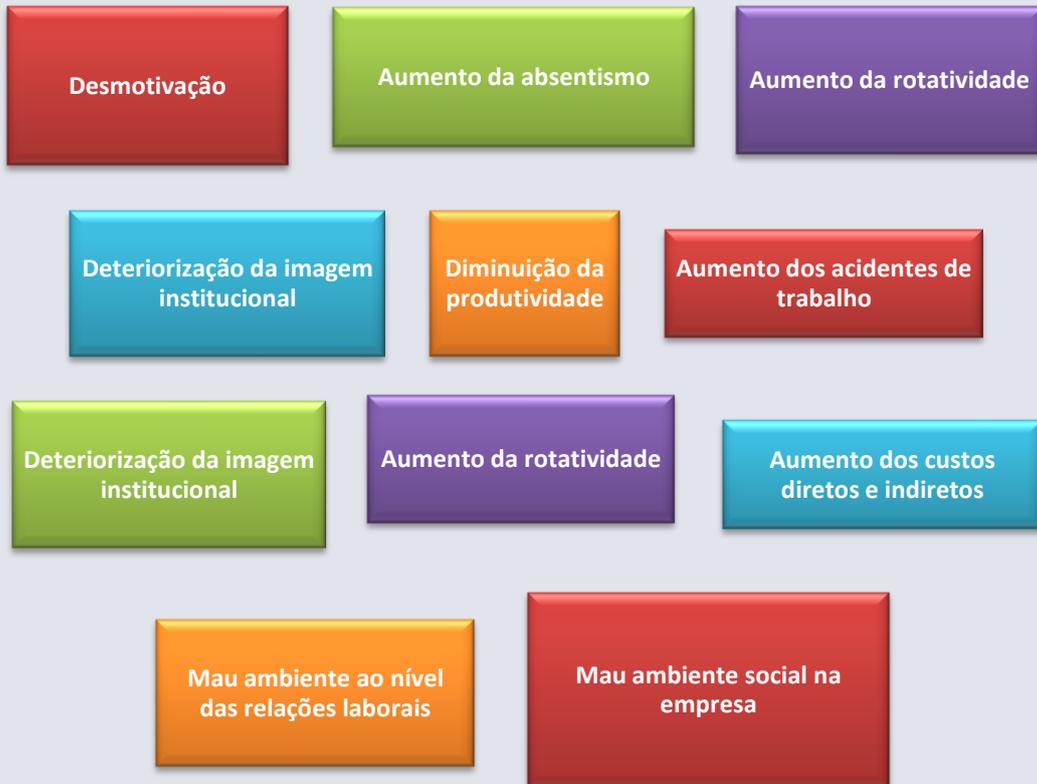
No entanto, as consequências principais têm a ver com as consequências organizacionais e individuais.

As **consequências individuais** podem ocorrer:

Fisiológicas	<ul style="list-style-type: none">• Reações cardiovasculares;• Incômodo a nível músculo-esquelético ou digestivo;• Insónias e fadiga;• Dificuldades respiratórias;• Dores de cabeça e dores musculares.
Psicológicas	<ul style="list-style-type: none">• Depressão, nervosismo, ansiedade e irritabilidade;• Oscilação emocional, perdas de memória;• Esgotamento;• Angústia, insónias e extremo cansaço.
Comportamentais	<ul style="list-style-type: none">• Isolamento, agressividade;• Consumo de substâncias psicoativas;• Faltas ao trabalho, erros e falhas na execução de tarefas ;• Suicídio

Para a organização as consequências são principalmente **a nível da desmotivação, aumento dos níveis de absentismo bem como a rotatividade, impacto negativo na produtividade, aumento do número de acidentes e das queixas dos utentes, deterioração da imagem institucional, aumento dos custos diretos e indiretos, mau ambiente psicológico no local de trabalho, aumento das situações de conflito, greves e agressões.**

Para a empresa:



Para o trabalhador:



5. Como abordar a gestão de riscos psicossociais?

A abordagem da gestão dos riscos profissionais foi inicialmente desenvolvida para reduzir a exposição a riscos de natureza física, contudo cada vez assume mais prioridade para enfrentar os riscos psicossociais.

Esta abordagem permite ao empregador tomar medidas preventivas e corretivas de forma mais eficaz e possibilita a definição de prioridades de ação que efetivamente assegurem e/ou melhorem a saúde dos trabalhadores e minimizem os riscos psicossociais.

A prevenção dos riscos psicossociais no âmbito laboral obriga a um envolvimento ativo e dinâmico por parte da entidade empregadora e por parte dos trabalhadores e dos seus representantes.

Qualquer abordagem deve incorporar cinco elementos importantes:

(1) Um foco específico numa população de trabalho definida, num local de trabalho, num conjunto de operações ou num tipo de equipamento em particular;

(2) Uma avaliação dos riscos a fim de entender a natureza do problema e as suas causas subjacentes;

(3) O desenho e implementação de ações destinadas a eliminar ou reduzir esses riscos – soluções;

(4) Avaliação dessas ações;

(5) A gestão adequada e rigorosa do processo.

A gestão de riscos psicossociais não é uma atividade isolada, mas sim um processo com várias fases, que exige mudanças no ambiente de trabalho, sendo que as empresas obtêm um êxito maior se já dispuserem de um serviço eficaz de gestão de Saúde e Segurança do Trabalho e se envolverem todos os trabalhadores e trabalhadoras neste processo.

5.1 - Princípios fundamentais para a prevenção do risco psicossocial

O empregador deve impulsionar avaliações de riscos psicossociais, tendo em conta o uso de metodologias específicas, técnicas, instrumentos e modelos de análise (nomeadamente questionários, entrevistas individuais e de grupo, listas de verificação, dados relativos ao absentismo e à saúde e outros), mais adequados a cada contexto, contando sempre com a participação dos trabalhadores e dos seus representantes.

5.2 - Identificação do problema. Como definir as prioridades?

A definição de prioridades na gestão dos riscos psicossociais é sempre influenciada por fatores como:

- As capacidades da organização (incluindo a consciência e compreensão dos riscos);

- Os custos dos investimentos necessários e os seus benefícios esperados; a viabilidade das medidas ou intervenções (incluindo se eles se encaixam na cultura organizacional);
- A antecipação de futuras mudanças no trabalho e na organização do trabalho.
- Os fatores de risco psicossociais também podem ser priorizados em termos da natureza do fator de risco ou do dano que causa, da força da relação entre o fator de risco e o dano, ou do tamanho do grupo afetado.

O primeiro passo para a gestão dos riscos psicossociais é a identificação dos problemas, identificando as suas causas e trabalhadores expostos, para se proceder à 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 dos trabalhadores expostos.

5.3 – Estabelecer um plano de ação. Como proceder à avaliação de riscos?

Estabelecer um plano de ação

Estando identificados os problemas e sendo conhecidas as suas causas, o empregador deve implementar um plano de ação prático, com o objetivo de solucionar os problemas identificados, ou seja, de proceder à redução do risco psicossocial.

Este plano de ação deve contemplar, entre outros, os seguintes aspetos:

- ✓ **Identificação do problema e contexto que conduziu ao seu surgimento;**

- ✓ Identificação dos trabalhadores expostos;
- ✓ Avaliação do risco psicossocial;
- ✓ Calendarização das ações a implementar e meios necessários;
- ✓ Avaliação e monitorização do plano de ação.

Avaliação de riscos

A avaliação de riscos 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.

A avaliação de riscos psicossociais engloba quatro passos:

1) Identificação dos fatores de risco psicossociais

Descrição dos elementos, condições e processos de trabalho, bem como das atividades desempenhadas pelo trabalhador, com ênfase nos possíveis riscos psicossociais que daí resultam. Exige rigor no levantamento e na caracterização dos fatores de risco psicossociais e requer, para além da observação, a descrição e a interpretação do contexto do trabalho que poderá ocasionar efeitos negativos na saúde do trabalhador.

2) Identificação dos trabalhadores expostos

Nesta etapa dever-se-á identificar os trabalhadores expostos aos fatores de risco psicossociais, de que forma a exposição ocorre (ex. frequência e intensidade da exposição) e proceder-se à quantificação dos efeitos na saúde.

3) Estimativa do risco psicossocial profissional

Após a recolha da informação referida, dever-se-á estimar a “probabilidade de exposição” (quantas vezes a exposição pode ocorrer) e a “gravidade do dano” (que dano pode ocorrer).

5.4 - Quais as medidas que podem ser adotadas?

A gestão dos riscos psicossociais deve priorizar as intervenções que reduzam os fatores de risco.

O foco das intervenções é colocado sobre as causas e as áreas dentro das organizações em que é necessária a mudança.

As medidas de prevenção e controlo face aos riscos psicossociais podem assumir os seguintes níveis de intervenção:

- ✓ Nível individual
- ✓ Nível de grupo
- ✓ Nível organizacional
- ✓ Nível das consequências

Medidas de prevenção a nível individual

- Desenvolver condutas que eliminem as fontes de stresse ou neutralizem as consequências do mesmo;
- Formação em resolução de problemas;
- Estratégias de assertividade;
- Controlo eficaz dos tempos;
- "Desligar" do trabalho fora do horário laboral;
- Praticar técnicas de relaxamento;
- Definir objetivos reais e atingíveis.

Medidas de prevenção a nível de grupo

- Fomentar as relações interpessoais;
- Fortalecer os vínculos sociais entre o grupo de trabalho;
- Promover a formação e a informação.

Medidas de prevenção a nível organizacional

- Desenvolver programas de prevenção de riscos psicossociais;
- Potenciar a comunicação;
- Reestruturar e redesenhar os postos de trabalho;
- Definir de forma precisa as funções de cada um;
- Instaurar um sistema de recompensas justo;
- Delimitar os estilos de direção e de liderança;
- Formar as chefias intermédias e de topo.

Medidas de proteção ou reabilitação/reduzir e tratar os danos

- Acompanhamento psicológico - terapia individual ou de grupo;
- Aconselhamento
- Reintegração

6. Diretrizes de atuação para a prevenção de riscos psicossociais

Atuação Individual

Independentemente da valorização individual de cada caso, seguem algumas considerações válidas do ponto de vista da atuação individual:

- Comunicar a situação a que se encontra exposto ao delegado sindical da empresa ou com o representante dos trabalhadores para a SST, caso existam na empresa. Estes indicarão os passos necessários para a resolução do problema, colocando o trabalhador em contato com os serviços especializados do sindicato ou serviços externos com os quais o trabalhador pode contar;
- Comunicar a situação a alguém da confiança. É importante que o trabalhador não se sinta sozinho, pois de contrário essa situação só aumenta o grau de sofrimento, seja qual for o risco psicossocial a que se encontra exposto;
- Caso o trabalhador não consiga resolver o problema, deve pedir ajuda profissional, nomeadamente ao serviço de medicina laboral ou assessoria jurídica.

Ação Sindical

- 1 - Informar os trabalhadores e trabalhadoras e seus representantes sobre os riscos para a saúde resultantes dos distintos riscos psicossociais e prevenção dos mesmos;
- 2 – Formar os trabalhadores e trabalhadoras e seus representantes para aumentar a sua capacidade de intervenção sindical frente aos riscos psicossociais;
- 3 – Intervir nas empresas através dos Representantes dos Trabalhadores para a SST para garantir o cumprimento da legislação;
- 4 - Promover a sensibilização e a consciencialização para a necessidade das empresas realizarem avaliações de risco que tenham em conta os riscos psicossociais, de uma forma sistemática;
- 5 - Pugnar pela integração dos riscos psicossociais na Lista Nacional de Doenças Profissionais;
- 6 - Promover a formação dos delegados sindicais e representantes dos trabalhadores para a SST em matéria dos distintos riscos psicossociais, de forma a facilitar a sinalização de situações problema nos locais de trabalho;
- 7 - Difundir pelos trabalhadores informação sobre os recursos e serviços em matéria de saúde laboral a que os trabalhadores podem recorrer aquando vivenciem situações de risco psicossocial, do ponto de vista do apoio psicológico e jurídico;
- 8 - Estabelecer protocolos de atuação sobre a prevenção de riscos psicossociais.

9 - Fomentar a participação dos trabalhadores na tomada de decisões sobre as condições de trabalho;

10 – Pugar pela introdução de cláusulas sobre prevenção de riscos psicossociais na Negociação Coletiva, incluindo que a avaliação de risco tenha em conta estas especificidades, insistindo pela proibição de determinados comportamentos que configurem violência no trabalho, assédio moral e sexual;

7 – Enquadramento legal

- Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro
- Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, com a redação conferida pela Lei n.º 3/2014, de 28 de janeiro, que aprova o regime jurídico da promoção da Segurança e Saúde no Trabalho - alíneas d) e e), do n.º 2 do artigo 15.º, onde menciona que o empregador deve zelar que os riscos psicossociais no local de trabalho não originem risco para a segurança e saúde do trabalhador, sendo enfatizada a importância da redução de riscos psicossociais.

A prevenção dos Riscos Psicossociais no Trabalho desempenha um papel importante, permitindo a promoção da saúde física e mental e o bem-estar do trabalhador.

A Organização Internacional do Trabalho releva a necessidade de avaliar os riscos psicossociais como medida preventiva, devendo esta avaliação ser uma prioridade nas organizações.

Fonte: OSHA – Agência Europeia para a Segurança e Saúde no Trabalho



Uma Publicação

Departamento de Segurança e Saúde no Trabalho.

Com o Apoio:



UNIÃO EUROPEIA
Fundo Social Europeu