

STRESS no Local de Trabalho: Riscos, Efeitos na Saúde e Prevenção



Tudo o que os Trabalhadores
devem Saber...

-
1. Introdução
 2. O que é o STRESS no trabalho
 3. Causas do STRESS no trabalho
 4. Consequências do STRESS no trabalho
 5. Como abordar a gestão do STRESS no trabalho
 6. Diretrizes de atuação para a prevenção do STRESS
 7. Enquadramento legal
 8. Lista de verificação sobre STRESS no trabalho
-

«A gestão do stress relacionado com o trabalho constitui uma das pedras angulares para a garantia da saúde, da segurança e do bem-estar dos trabalhadores europeus. Os locais de trabalho não podem permitir-se ignorar o stress relacionado com o trabalho, fator que aumenta o absentismo e reduz a produtividade.»

László Andor, Comissário Europeu para o Emprego,
Assuntos Sociais e Inclusão

Introdução

O número de trabalhadores que sofrem de doenças relacionadas com o **STRESS** causado ou agravado pelo trabalho tende a aumentar.

O mundo do trabalho encontra-se em permanente transformação, exigindo cada vez mais dos trabalhadores, devido a diversos fatores, como sendo a maior necessidade de flexibilidade em termos de funções e competências, ao crescente recurso a contratos a termo certo, à crescente precariedade de emprego e à intensificação do trabalho com maior carga de trabalho e pressão e a um deficiente equilíbrio entre vida profissional e pessoal.

No domínio da saúde, o **STRESS** relacionado com o trabalho tem sido amplamente objeto de atenção, tendo em conta que apresenta consequências nefastas para os trabalhadores e para as organizações.

É, com efeito, o problema de saúde relacionado com o trabalho mais comum na União Europeia, surgindo a seguir às doenças músculo-esqueléticas. O **STRESS** no trabalho pode ocorrer em qualquer setor de atividade, podendo afetar qualquer trabalhador em qualquer tipo e dimensão de empresa.

**Quase 1 em cada 4 trabalhadores é afetado pelo stress.
50% a 60% da totalidade dos dias de trabalho perdidos são atribuídos ao stress relacionado com o trabalho e aos riscos psicossociais.**

OSHA

2. STRESS relacionado com o trabalho. Do que falamos?

« Um estado de stress ocorre quando existe um desequilíbrio entre a percepção que uma pessoa tem dos constrangimentos/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 stress não são, unicamente psicológicos; afectam a saúde física, o bem-estar e a produtividade.» (EU-OSHA)

De uma maneira geral, o conceito de **STRESS** é utilizado quando as exigências impostas pelo ambiente de trabalho excedem a capacidade dos trabalhadores as suportarem ou controlarem.

Significa, pois, que o trabalhador não se encontra em condições de responder eficazmente aos estímulos provenientes do seu ambiente de trabalho, originando uma situação de desgaste físico e psicológico.

O **STRESS** laboral representa, pois, uma reacção emocional fortemente negativa relativamente às condições de trabalho.

Cada vez mais existe um consenso para definir **STRESS** relacionado com o trabalho em termos das “interações” entre o trabalhador e o ambiente de trabalho (exposição a fatores de risco).

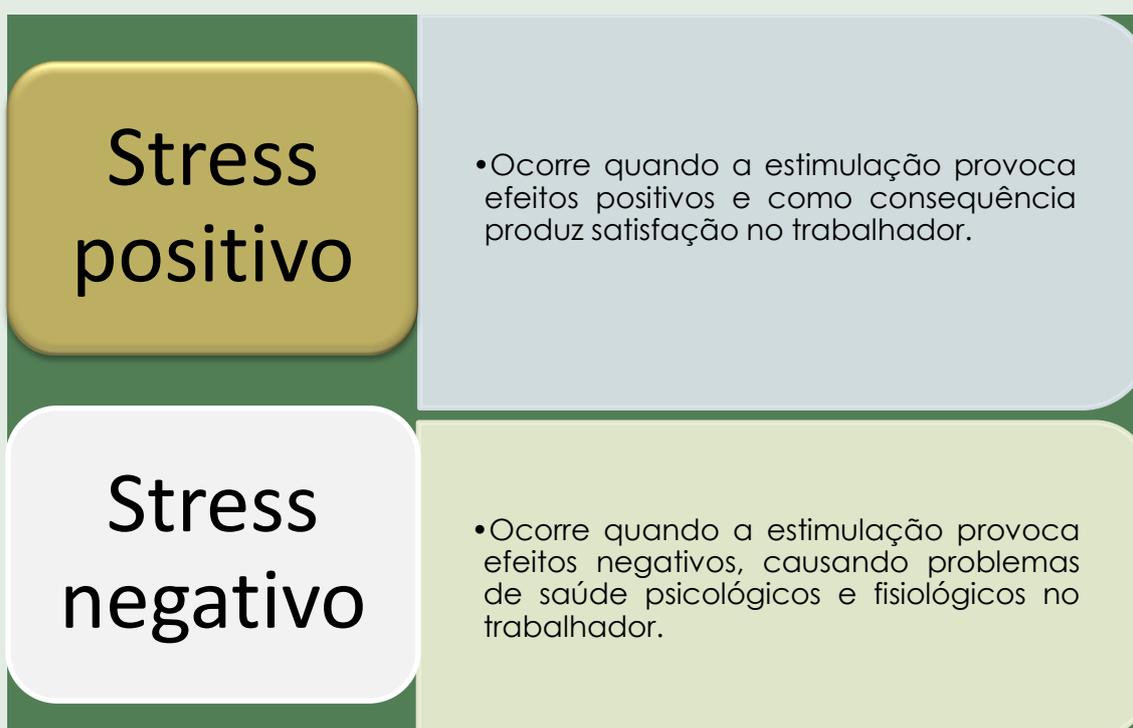
Segundo este modelo, pode-se dizer que o **STRESS** é ressentido quando as exigências do ambiente de trabalho ultrapassam a capacidade do trabalhador de fazer face a essas exigências (ou de as controlar).

Ao definir o **STRESS** desta forma, coloca-se a tónica nas causas relacionadas com o trabalho e nas medidas de controlo necessárias para lhe fazer face.

** Definição de stresse adotada pela Agência Europeia para a Segurança e a Saúde no Trabalho.*

Existe um **STRESS** positivo e um stresse negativo?

Nem todo o **STRESS** é desagradável e indesejável. Encontra-se definido o **STRESS** positivo, ou **EUSTRESS**, e o **STRESS** negativo, ou **DISTRESS**.



3. Fatores de STRESS relacionado com o trabalho

Fatores indutores de STRESS no trabalho

Caraterísticas do trabalho	Fatores de risco
Conteúdo do Trabalho	Falta de variedade, trabalho repetitivo, 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. Elevados níveis de pressão impostos pelos prazos definidos para as tarefas. Realização de tarefas de difícil execução num tempo reduzido, tarefas que requerem um elevado grau de especialização ou um elevado grau de atenção. Exigências excessivas com respeito aos conhecimentos, competências e capacidades do trabalhador.
Subcarga de trabalho	Volume de trabalho insuficiente. Não ter nada para fazer. Deficiente utilização das capacidades do trabalhador e grau de exigência das tarefas muito inferior às suas capacidades e conhecimentos.
Horário de trabalho	Trabalho por turnos, trabalho noturno, horários inflexíveis, imprevisíveis e/ou longos. Trabalho isolado.
Autonomia/ Controlo	Até que ponto pode exercer influência sobre o seu trabalho. 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.
Cultura organizacional	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, incluindo a existência de situações de assédio moral;

Papel na organização 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	Caracterizam-se pelo surgimento de contratos muito precários, subcontratação e insegurança relativamente à manutenção do 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.

Conteúdo do trabalho

Alguns dos aspetos do **CONTEÚDO DO TRABALHO** que podem **constituir risco** para os trabalhadores incluem:

- ➔ O sentimento de um trabalho pouco significativo, com pouca utilização das capacidades do trabalhador, isto é, as competências e capacidades do trabalhador não correspondem às tarefas atribuídas;
- ➔ Ausência de oportunidades de aprendizagem, exigência de grande concentração cognitiva e recursos insuficientes;
- ➔ A falta de variedade e complexidade das tarefas e conseqüente 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.

Carga 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 **STRESS**.

Assim, podemos distinguir carga de trabalho quantitativa e qualitativa. A primeira refere-se à quantidade de trabalho e decorre das situações em que o trabalhador tem muitas tarefas para cumprir com tempo insuficiente para as realizar.

A qualitativa diz respeito à dificuldade inerente à realização dessas tarefas, encontrando-se relacionada com a incapacidade que o trabalhador sente para gerir a sua vida profissional, por considerar que os padrões de exigência são excessivos porque lhe faltam as competências necessárias para lidar com as solicitações. Estes contextos podem desencadear elevados níveis de pressão emocional, carga mental e situações de **STRESS**.

Por outro lado, a falta de exigências, ou níveis de exigência insuficientes associados ao trabalho, também podem representar um problema de ordem psicossocial.

Horário de trabalho

Alguns dos aspetos do horário de trabalho que podem constituir risco para os trabalhadores incluem:

- 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).

Estes horários 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.

Autonomia e Controle

O nível de **STRESS** de um trabalhador pode ser influenciado pelo nível de controle que possui sobre a carga e sobre o ritmo de trabalho.

Por exemplo, quando um trabalhador tem controle e influência sobre o modo como realiza o seu trabalho, isso ajuda-o a lidar com os desafios que 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, isso pode levar o trabalhador a situações de exaustão, depressão e **STRESS**.

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.

Assim, podemos dizer que situações de deficiente controle sobre o trabalho, a falta de flexibilidade nos requisitos e grandes exigências no trabalho, bem como reduzida a participação na tomada de decisão, são fatores de risco que podem contribuir para o **STRESS**.

Equipamentos de trabalho

Refere-se à disponibilidade, adequação ou manutenção de equipamentos, que geram situações de não adaptação do trabalhador às suas funções. Muitas vezes a introdução de novas tecnologias e de novos processos, sem que tenha havido uma formação prévia ou em que seja inexistente um apoio e um acompanhamento pode dar origem a situações de inadaptabilidade, por parte dos trabalhadores.

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.

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. Estes aspetos são fatores potenciadores de **STRESS**.

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

Neste contexto podemos definir três tipos de relações interpessoais:

Relações com os colegas – Más relações com os colegas estão associadas com sentimentos de baixa confiança, ameaça, indiferença e distanciamento, pouco interesse em ouvir, entre outros comportamentos.

Relações com os superiores – Uma liderança autoritária que não favorece a comunicação, nem permite que os trabalhadores participem no processo de tomada de decisões, será mais potenciadora de **STRESS**.

Relações com os clientes – Constituem outro potencial fator de risco, ainda mais quando são negativas e desestabilizadoras, induzindo **STRESS** no trabalhador.

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.

Os fatores de risco relacionados com o papel que os trabalhadores exercem na organização resultam da ambiguidade e do conflito de papéis.

A primeira encontra-se relacionada com a falta de clareza sobre os diferentes papéis e responsabilidades que cada trabalhador tem ou quando esses papéis e responsabilidades resultam em conflito. O **STRESS** que resulta destas situações é particularmente elevado, quando esta ambiguidade afeta a produtividade e o rendimento do trabalhador.

Por seu turno, o conflito de papéis pode surgir em três contextos distintos:

- ➔ Quando estão em conflito exigências de dois papéis distintos assumidos pelo mesmo trabalhador;
- ➔ Quando estão em conflito expectativas que são exigidas dentro do mesmo papel;
- ➔ Quando é expectável que o trabalhador assuma determinado comportamento, mas esse comportamento é incompatível com os seus valores, crenças ou princípios pessoais.

Desenvolvimento profissional

No domínio do desenvolvimento profissional, os fatores de risco reportam-se a questões de estagnação e de incerteza na carreira, insegurança no trabalho, a situações em que a remuneração é baixa e em que existe pouco valor social do trabalho.

A progressão da carreira pode ser uma fonte de risco de **STRESS**, quando:

- Existe estagnação da carreira;

- Não reconhecimento das capacidades e competências dos trabalhadores;
- Promoção sem as competências necessárias para o cargo e função.

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

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 e apoio, pelo que é fundamental conseguir um equilíbrio adequado entre o trabalho e a vida familiar e pessoal. Este aspeto da dificuldade em conciliar o trabalho com a família pode constituir fonte de **STRESS**, podendo ser acentuado pelas seguintes situações:

- Conciliação entre a carreira e a vida familiar;
- Trabalhar longe de casa;
- Trabalhar durante longos períodos de tempo;
- Levar trabalho para casa;
- Elevado nível de responsabilidade no trabalho;
- Insegurança em relação ao trabalho.

Novas formas de contratação e insegurança laboral

A falta de estabilidade laboral e contratual pode contribuir para o aumento dos níveis de **STRESS** e de ansiedade do trabalhador. Caracteriza-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 **STRESS** do trabalhador.

Fortes exigências emocionais no trabalho

O **STRESS** relacionado com o trabalho também pode ser causado por fortes exigências emocionais no trabalho, acompanhadas pelo aumento do assédio moral e da 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.

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, a depressão e o **STRESS** no trabalho, provocados pelo aumento da carga de trabalho. Tais fatores, em conjunto com o aumento de exigências sobre um número reduzido de trabalhadores, vai desencadear consequências negativas na saúde destes.

Ambiente de trabalho

Refere-se, ainda, as más condições ambientais como fontes geradoras de **STRESS**, as quais incluem:

- **Espaço de trabalho** – taxa de ocupação elevada;
- **Ruído** – níveis de ruído elevados;
- **Vibrações** – níveis de vibração elevados;
- **Temperatura** – valores extremos de temperatura;
- **Ventilação** – ausência de renovação de ar, correntes de ar;
- **Iluminação** – níveis insuficientes, ou desadequados, de iluminação dos postos e locais de trabalho.

4. Consequências do STRESS relacionado com o trabalho?

O **STRESS** tem repercussões a nível individual, refletindo-se na saúde dos trabalhadores, bem como ao nível organizacional.

Individuais



Organizacionais

Aumento da taxa de rotação de pessoal	Aumento da taxa de absentismo	Menor rendimento e produtividade
Maior número de acidentes de trabalho	Incumprimento de horários	Desempenho reduzido
Insatisfação profissional	Dificuldades na tomada de decisões	Aumento dos custos relacionados com a prestação de cuidados de saúde
Aumento de baixas médicas	Custos relativos à substituição de trabalhadores	Reforma antecipada

A prevenção do STRESS relacionado com o trabalho obriga a um envolvimento ativo e dinâmico por parte da entidade empregadora e por parte dos trabalhadores e dos seus representantes.

5. Como abordar a gestão do STRESS relacionado com o trabalho?

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, mais especificamente os relacionados com o **STRESS**.

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 de **STRESS**.

Qualquer abordagem preventiva do STRESS 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 do STRESS 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 STRESS

O empregador deve impulsionar avaliações de riscos tendo em conta o uso de metodologias específicas, técnicas, instrumentos e modelos de análise.

Podem ser utilizados questionários, entrevistas individuais e de grupo, listas de verificação, dados relativos ao absentismo e à saúde.

Esta avaliação deve contar sempre com a participação dos Trabalhadores e Representantes para a SST.

O envolvimento dos trabalhadores e seus representantes neste processo é, pois, fundamental para se conseguir prevenir os efeitos do **STRESS**.

As fases de Avaliação dos Riscos são as seguintes:

- Identificar os riscos;
- Identificar quem pode ser prejudicado e como;
- Avaliar os riscos, da seguinte forma:
 - Identificar que ações já estão a ser tomadas;
 - Decidir se são suficientes;
 - Decidir o que ainda é necessário fazer.
 - Registrar as conclusões;
 - Rever regularmente a avaliação e verificar o impacto das medidas tomadas.

5.2 – Estabelecer um plano de ação

Estabelecer um plano de ação

O empregador deve implementar um plano de ação prático, com o objetivo de solucionar os problemas identificados, ou seja, de proceder à redução dos riscos de **STRESS**.

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 de **STRESS**;
- ✓ Calendarização das ações a implementar e meios necessários;
- ✓ Avaliação e monitorização do plano de ação.

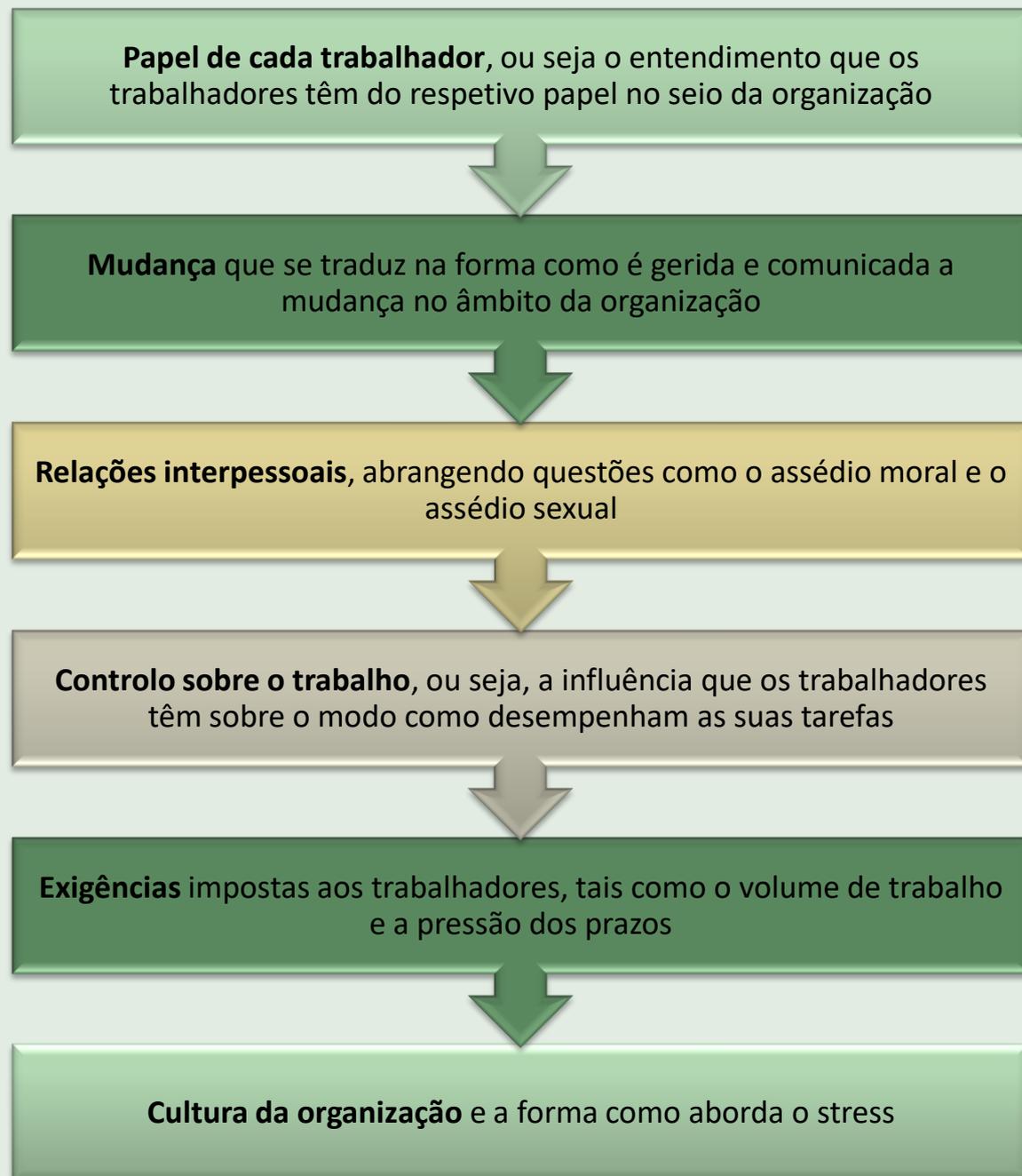
5.3 - IDENTIFICAÇÃO DO PROBLEMA. COMO DEFINIR AS PRIORIDADES?

Identificar o problema

O primeiro passo para a gestão do **STRESS** é a identificação dos problemas, sinalizando as suas causas e os 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 do **STRESS** e da forma como os riscos podem afetar a saúde dos trabalhadores expostos.

Os fatores de risco a considerar, entre outros, poderão estar relacionados com:



Identifica quem pode ser prejudicado e como

Todos somos mais ou menos vulneráveis ao **STRESS**, dependendo das pressões a que estamos expostos. Os fatores abaixo identificados podem ajudar a identificar se existe um problema de **STRESS** na organização.

Sintomas de que o STRESS poderá estar a causar problemas numa organização:

Organização
Participação
Absentismo, nível elevado de rotação do pessoal, desrespeito pelo horário de trabalho, problemas disciplinares, assédio, comunicação agressiva, isolamento
Desempenho
Diminuição da produção ou da qualidade do produto ou do serviço prestado, acidentes, deficiente tomada de decisões, erros
Custos
Despesas maiores com compensações ou despesas de saúde mais elevadas, recurso aos serviços de saúde
Indivíduo
Comportamento
Consumo excessivo de tabaco, álcool ou drogas, violência
Psicológico
Transtorno do sono, ansiedade, depressão, impossibilidade desconcentração, irritabilidade, problemas no relacionamento familiar, esgotamento
Saúde
Problemas lombares, problemas cardíacos, úlceras, hipertensão arterial, sistema imunológico em crise

5.4 – Avaliação de riscos

Para todos os fatores apresentados na identificação de riscos - devem ser colocadas as seguintes questões:

- Que ações estão já a ser tomadas?
- São suficientes?
- Que mais é necessário fazer?

Algumas orientações relativamente aos fatores de risco de SRT:

Cultura

- Existe uma comunicação aberta, apoio e respeito mútuos?
- As opiniões dos trabalhadores e seus representantes são valorizadas?
- ✓ Caso contrário, a comunicação deverá ser aperfeiçoada, em particular, no caso do pessoal que trabalha à distância.

Exigências

- Os trabalhadores têm pouco trabalho ou estão sobrecarregados com trabalho?
- Os trabalhadores possuem as capacidades necessárias às tarefas desempenhadas?
- Como é o meio-ambiente físico (ruído, vibração, ventilação, iluminação, etc.) e psicossocial (violência, assédio moral, etc.)?
- ✓ No caso da existência de problemas, devem ser disponibilizados recursos suficientes, nomeadamente a reorganização das tarefas segundo a sua prioridade.
- ✓ A formação dos trabalhadores deve permitir um desempenho adequado das respetivas tarefas.

Controlo

- É dada aos trabalhadores a oportunidade de exprimirem a sua opinião relativamente à forma como o seu trabalho é executado?
- ✓ Os trabalhadores devem controlar a planificação do respetivo trabalho, tomar decisões sobre a forma como as tarefas devem ser concluídas e sobre a resolução dos problemas.

Relações interpessoais

- Como se desenrola o relacionamento entre colegas e superiores?
- Existem indícios de assédio moral ou sexual?

- ✓ Devem ser instaurados processos disciplinares no caso de comportamentos inaceitáveis.

Mudança

- A situação profissional causa ansiedade nos trabalhadores?
- Será que os trabalhadores entenderam as mudanças verificadas no local de trabalho e o que estas significam para eles e para os colegas?
- ✓ Permitir que os trabalhadores participem na mudança é fundamental para a aceitação dessa mudança.

Papel

- Existe conflito (exigências conflituosas) ou ambiguidade (falta de clareza) de papéis?
- ✓ Os trabalhadores devem desempenhar os seus papéis e ter as suas responsabilidades claramente definidas.

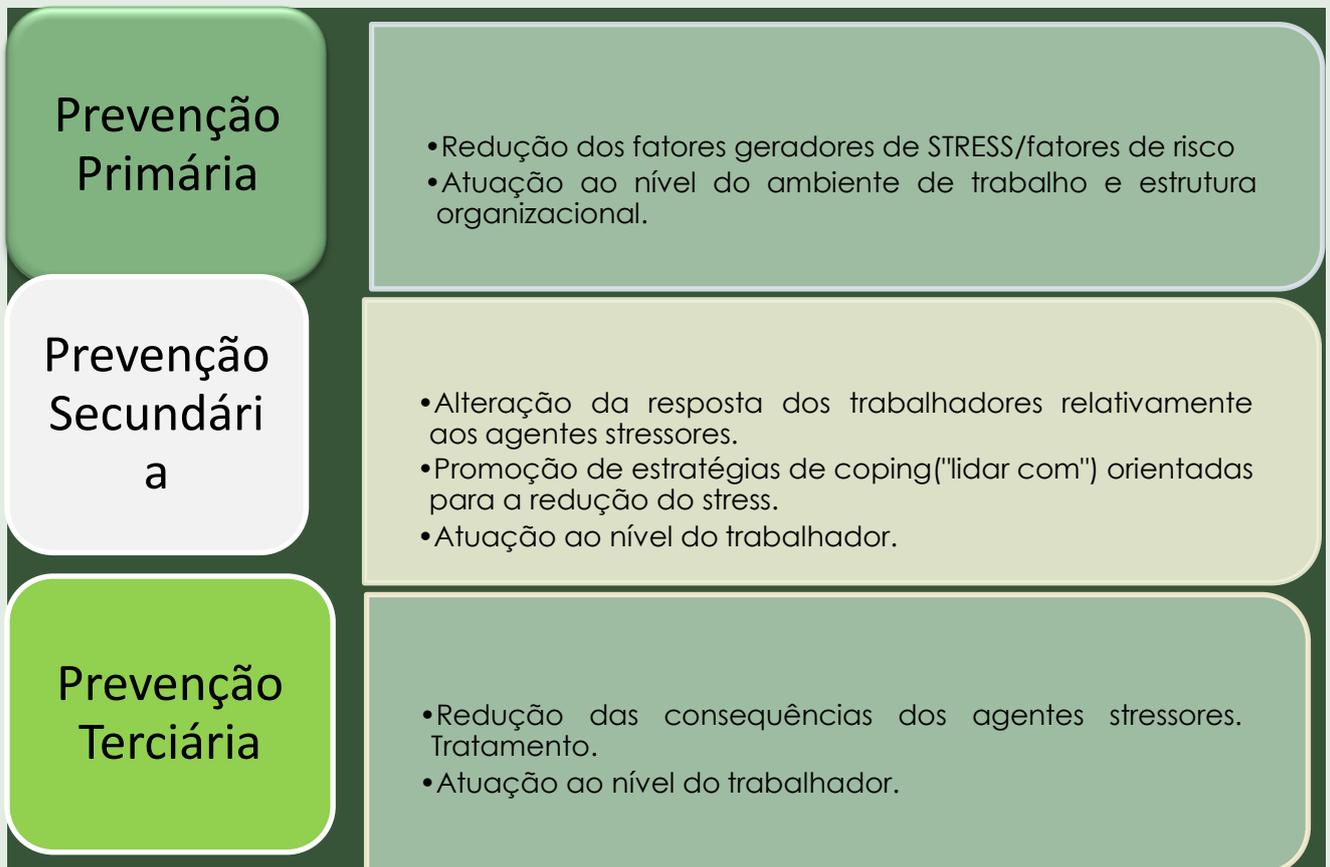
Apoio e formação

- Existe informação suficiente para os novos trabalhadores e para aqueles cujas tarefas sofreram alterações?
- Os trabalhadores gozam de apoio no plano social?
- ✓ Os trabalhadores devem ter apoio, receber informação de retorno e ser encorajados, mesmo quando os assuntos correm mal.
- ✓ As atividades de promoção da saúde no local de trabalho devem ser encorajadas paralelamente a um equilíbrio saudável da vida de trabalho.

5.5 – Medidas de prevenção que podem ser adotadas

A gestão do STRESS deve priorizar as intervenções que reduzam os fatores de risco.

As estratégias de prevenção do **STRESS** no trabalho, encontram-se classificadas em: primárias, secundárias e terciárias.



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.

5.6 – Registrar as avaliações principais

É boa prática registrar as conclusões principais resultantes da avaliação de riscos, bem como partilhar a informação com os trabalhadores e seus representantes.

5.7 – Rever regularmente a avaliação

A avaliação de risco deve ser objeto de revisão sempre que se produzam transformações significativas no âmbito da organização.

Mais uma vez, tal deve ser feita com a participação e consulta dos trabalhadores e seus representantes. Deve ser verificado o impacto das medidas tomadas com vista à redução do STRESS.

6. Diretrizes de atuação para a prevenção do STRESS

Ação Sindical

1 - Informar os trabalhadores e trabalhadoras e seus representantes sobre os riscos para a saúde resultantes do STRESS e medidas de prevenção;

2 – Formar os trabalhadores e trabalhadoras e seus representantes para aumentar a sua capacidade de intervenção sindical frente aos riscos psicossociais, em especial os decorrentes do STRESS;

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 o risco de STRESS, de uma forma sistemática;

5 - Pugnar pela integração dos riscos psicossociais, em especial do STRESS na Lista Nacional de Doenças Profissionais;

6 - Promover a formação dos Delegados Sindicais e Representantes dos Trabalhadores para a SST em matéria de prevenção do STRESS, de forma a facilitar a sinalização de situações problemáticas 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 e de STRESS do ponto de vista do apoio psicológico e jurídico;

8 - Estabelecer protocolos de atuação sobre a prevenção dos riscos de STRESS;

9- Pugnar pela introdução de cláusulas sobre prevenção do STRESS na Negociação Coletiva, incluindo que a avaliação de riscos tenha em conta todas as especificidades inerentes a esta problemática.

7 – Enquadramento legal

- Código do Trabalho, aprovado pela Lei nº 7/2009, de 12 de fevereiro.

- Lei nº102/2009, 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 assegurar que os riscos psicossociais no local de trabalho não originem risco para a Segurança e Saúde do trabalhador, sendo enfatizada a importância da redução destes riscos.

Fonte:

- Ficha Técnica n.º 22 – Stress relacionado com o trabalho, da OSHA
- Ficha Técnica n.º 31 – Conselhos práticos para os trabalhadores lidarem com o stress no trabalho e suas causas, da OSHA
- Ficha Técnica n.º 8 – Stress no trabalho, da OSHA

Anexo I

Lista de Verificação

As questões seguintes podem ajudá-lo a perceber se existe ou não um problema de STRESS no seu local de trabalho.

1. Ambiente de Trabalho	Sim	Não	Não se aplica
Acha que tem de prestar trabalho extraordinário para manter o seu emprego ou ser promovido?			
As pessoas afetadas pelo stresse são tidas como fracas?			
É dada importância ao seu trabalho e às sugestões que apresenta?			
Tem a sensação de que existe uma pressão constante para trabalhar mais e a uma maior velocidade?			
Existe comunicação positiva e respeito mútuos?			
As opiniões dos trabalhadores e seus representantes são valorizadas?			
2. Exigências impostas			
Recebe mais trabalho do que é possível fazer no tempo que dispõe?			
Acha que o seu trabalho é demasiado difícil?			
Gosta do trabalho que faz?			
O seu trabalho aborrece-o?			
Preocupa-se com os perigos a que está exposto no local de trabalho, como por exemplo produtos químicos?			
O seu ambiente de trabalho é demasiado ruidoso, a temperatura é agradável, o local onde trabalha é arejado e tem boa luz?			
Sente que corre risco de ser alvo de violência por parte de clientes ou do público que atende?			
3. Controlo			
Tem possibilidades de influenciar o trabalho que faz?			
Está envolvido no processo de tomada de decisões?			
É-lhe dada a hipótese de exprimir a sua opinião?			
4. Relações interpessoais			
As relações com os seus superiores são boas?			
Tem boas relações de trabalho com os seus colegas?			
Se tem um cargo de chefia, tem boas relações com os seus colaboradores?			
É vítima de assédio moral no seu local de trabalho?			
São-lhe dirigidos insultos ou é alvo de comportamentos ofensivos ou abusivos por parte de superiores?			
É alvo de humilhações e abusos por preconceitos de raça, sexo, origem étnica, deficiência, etc.?			
5. Inovações			
Recebe informações sobre as inovações introduzidas no seu local de trabalho?			
- Participa no planeamento das inovações que afetam o seu trabalho?			
- Recebe apoio durante o processo de inovações?			
6. Papel desempenhado			
Tem uma ideia clara sobre em que consiste o trabalho e as responsabilidades que lhe foram delegados?			
Tem de cumprir tarefas que, em sua opinião, não fazem parte do seu trabalho?			
Já alguma vez se deparou com situações de conflito de papéis?			
7. Apoio			
É apoiado pelos seus superiores e colegas?			
São-lhe feitos comentários construtivos ou sente que só recebe críticas negativas?			
8. Formação			
Dispõe das qualificações adequadas para executar o seu trabalho?			
É encorajado a aprofundar as suas qualificações?			
É-lhe proporcionada formação contínua?			



Uma Publicação

Departamento de Segurança e Saúde no Trabalho.

Com o Apoio:



UNIÃO EUROPEIA
Fundo Social Europeu