



# REST@Work

REducing STress at Work

With financial support from the European Union



# **REST@Work**

## **REducing STress at Work**

**Réduction du stress au travail**

With financial support from the European Union





Publicação realizada no âmbito do projeto RESTO @ Work - REST@Work - REducing STress at Work cofinanciado pela União Europeia no quadro do Programa Diálogo Social - DG EMPL

Esta publicação reflete as opiniões apenas dos autores e a Comissão Europeia não é responsável por qualquer uso que possa ser feito das informações aqui contidas.

## Auteurs

Christian Nardella, Feliciano Iudicone, Silvia Sansonetti - Fondazione Giacomo Brodolini

Fulvio D'Orsi - ITAL-UIL

Gabriella Galli - UIL

## Partenaires du projet

### 1. Lead Applicant



### 2. Co-applicants



### 3. Associated organizations



## Para obter informações

UIL

Servizio Politiche del Sociale e Sostenibilità  
(Service des politiques sociales et durables)

Via Lucullo, nr. 6, Roma, 00187, Italia

[www.uil.it](http://www.uil.it)

As publicações são distribuídas gratuitamente e, portanto, está proibida a venda e a reprodução por qualquer meio.

## **Introdução**

### **1. O stress ligado ao trabalho na Europa**

A dimensão do fenómeno do stress ligado ao trabalho  
A proteção da saúde e segurança no trabalho

### **2. O projeto Rest@work**

### **3. A análise desk**

O conceito de stress ligado ao trabalho na legislação dos Estados-Membros da UE  
Implementação do Acordo sobre o stress ligado ao trabalho – O estado da arte  
Direitos de representação e participação dos trabalhadores  
Sanções  
Acompanhamento e avaliação de medidas de prevenção e combate ao stress ligado ao trabalho  
Ferramentas para monitorizar o stress ligado ao trabalho nas PME  
O papel dos parceiros sociais

### **4. Inquérito sobre os Trabalhadores, Representantes dos Trabalhadores e Entidades Patronais**

O questionário REST@Work  
A amostragem do inquérito  
Análise dos dados  
Os resultados  
Dados sociodemográficos e laborais  
Estado da arte da avaliação do stress ligado ao trabalho  
Envolvimento dos trabalhadores e dos parceiros sociais (os RTS)  
Formação e informação dos trabalhadores  
As características do ambiente de trabalho  
Condições e níveis de bem-estar no local de trabalho

### **5. Grupos Focais nacionais**

### **6. Conclusões e orientações políticas**

## **Bibliografia**

## Introdução

Os riscos psicossociais e o stress ligado ao trabalho são um dos problemas mais relevantes do atual mercado de trabalho, podendo até causar graves repercussões, quer na saúde dos trabalhadores, quer na capacidade de produção das empresas.

Para enfrentar o problema, os países europeus realizaram, nos últimos anos, várias iniciativas com o objetivo de fornecer ao mundo do trabalho estratégias, metodologias e ferramentas úteis para combater o fenómeno e promover o bem-estar organizacional nos locais de trabalho.

No que diz respeito ao stress ligado ao trabalho, o marco principal é, sem dúvida, o Acordo Europeu de 8 de Outubro de 2004. Em um cenário anteriormente caracterizado pela ambiguidade e incerteza, inclusive no plano científico, o acordo representou uma mudança de paradigma clara e definitiva. Ao indicar que nem todas as situações de intenso trabalho causam stress e que nem todas as situações de stress estão ligadas ao trabalho, o acordo definiu os limites dentro dos quais se insere o stress ligado ao trabalho e, ao mesmo tempo, delineou o caminho para ações preventivas.

Várias ferramentas foram desenvolvidas para apoiar as empresas no processo de avaliação e identificação de medidas de proteção eficazes. Foram propostas ferramentas subjetivas, tais como questionários, com o objetivo de detectar a percepção dos trabalhadores, bem como ferramentas observacionais objetivas, a fim de analisar a organização do trabalho e mensurar os fenómenos relacionados ao stress ligado ao trabalho, como o absentismo e a rotação do pessoal. Todas estas ferramentas, no entanto, são mais fáceis de serem aplicadas em empresas maiores. Uma argumentação semelhante pode ser feita a respeito das ações corretivas de tipo preventivo, mitigatório ou de reparação, cujos exemplos e modelos referem-se quase sempre às grandes e médias empresas.

Em geral, a gestão dos riscos psicossociais é mais difícil em pequenas e médias empresas, não só pela diferente cultura empresarial, mas também por causa da diversidade das relações de trabalho, pela maior dificuldade de exercer a representação dos trabalhadores e pelas características intrínsecas do modelo de produção. A crise económica também pesou fortemente nos últimos anos, limitando os recursos disponíveis e adicionando elementos de insegurança e incerteza sobre a estabilidade do local de trabalho.

A partir dessas considerações nasceu este projeto que visa analisar nos pormenores o problema do stress ligado ao trabalho em pequenas e médias empresas, a fim de compreender a extensão do fenómeno, estudar o nível de consciência, as habilidades e ferramentas postas em prática, com o objetivo não só de detectar problemas, mas também de compartilhar e disseminar modelos e soluções adotáveis.

**Silvana Roseto**  
**Secretaria Confederal UIL**

## Capítulo 1. O stress ligado ao trabalho na Europa

### As dimensões do fenómeno do stress ligado ao trabalho

Nos últimos anos, mudanças significativas no mundo do trabalho favoreceram um aumento da complexidade, exercendo pressões nas capacidades individuais dos diversos trabalhadores. O envelhecimento da população ativa e o aumento da força de trabalho feminina são fenómenos que determinam mudanças tanto no mundo produtivo bem como na sociedade e nos estilos de vida. O trabalho a tempo parcial e os horários atípicos coexistem com as condições contratuais tradicionais, ajudando a criar estruturas desiguais simultaneamente presentes nas empresas. Para além desses factores, é preciso adicionar também a necessidade de flexibilidade, a precarização, as constantes mudanças na organização do trabalho e uma gestão dos recursos humanos mais individual e mais orientada para o resultado. Em tempos mais recentes, com a difusão de novas tecnologias da informação e comunicação, o teletrabalho e trabalho móvel começaram a eliminar as barreiras espaciais e temporais que separavam o trabalho da vida pessoal. Todas essas condições afetam profundamente o bem-estar das pessoas no trabalho e a percepção de como o trabalho pode causar um impacto negativo sobre a saúde.

Na Europa, 25% dos trabalhadores dizem sofrer de stress ligado ao trabalho durante todo ou a maior parte do horário de trabalho e uma percentagem semelhante relata que o trabalho representa um risco para a própria saúde (UE OSHA 2014). O Quarto Inquérito Europeu sobre as Condições de Trabalho (Parent-Thirion et al., 2007) revelou, em 2005, que 20% dos trabalhadores nos primeiros 15 Estados-Membros da UE e 30% nos novos Estados-Membros estão convencidos de que a própria saúde está ameaçada pelo stress ligado ao trabalho. Nos 15 Estados-Membros, o cálculo dos custos atribuíveis a problemas de saúde mental, devido ao stress ligado ao trabalho é de 3-4% do PIB (cerca de 265 mil milhões de euros por ano).

Entre as causas mais frequentes de stress ligado ao trabalho estão presentes a reorganização do trabalho ou a insegurança, a extensão das horas de trabalho e carga de trabalho excessiva, bem como, em menor medida, o assédio e a violência no trabalho. Um relatório da Comissão Europeia (Levi, 2000) de alguns anos atrás, indicava que metade dos trabalhadores da UE relatava elevados ritmos de trabalho, 44% ausência ou limitada rotação nas tarefas, 50% tarefas repetitivas.

Desde 2005, tem havido uma diminuição na incidência de alguns factores de risco psicossocial: no inquérito EU-OSHA, um número menor de pessoas declaram incorrer em horários de trabalho prolongados ou queixam-se pela falta de apoio social. No entanto, aumentou a precariedade do emprego e um quinto dos trabalhadores continua a exercer atividades laborais por longas horas ou em horários irregulares. Recentemente, em alguns países, as queixas relacionadas à pressão do trabalho têm aumentado, assim como denúncias de violência e assédio, associadas a mudanças no local de trabalho devido à crise económica. Em geral, as diferenças nas condições de trabalho entre grupos de trabalhadores variam de um sector para o outro. No entanto, existem diferenças de género que não estão ligadas necessariamente ao sector de trabalho: por exemplo, é verdade que os homens trabalham mais tempo e que as mulheres enfrentam mais obstáculos em sua carreira. Os riscos psicossociais são uma fonte de preocupação para a maioria das empresas: quase 80% dos dirigentes declara estar preocupado com o stress ligado ao trabalho e cerca de um em cada cinco considera a violência e o assédio no local de trabalho a principal preocupação. Se forem considerados individualmente os vários riscos, o principal problema relatado pelos dirigentes refere-se ao ritmo de trabalho premente e à interação com outros atores como clientes, pacientes ou estudantes (EU-OSHA, 2014).

## Saúde e segurança no trabalho

Embora não haja ampla conscientização e não existam evidências sobre os efeitos negativos da exposição prolongada ao stress para as condições físicas e de saúde dos indivíduos, a questão sobre como definir, prevenir e reduzir o stress no local de trabalho continua a ser objeto de divergências significativas entre a legislação e as práticas dos Estados-Membros da UE. Um primeiro passo significativo no sentido de adotar uma abordagem global de prevenção, para a saúde no trabalho, incluindo a redução dos riscos decorrentes de situações estressantes, foi a Diretiva-Quadro Europeia relativa à Saúde e Segurança no Trabalho (Diretiva 89/391/CE, definida, neste texto: Diretiva relativa à SST).

A Diretiva introduz a obrigação da entidade patronal de assegurar a saúde e a segurança dos trabalhadores em todos os aspectos relacionados com o trabalho (artigo 5), incluindo os princípios de prevenção que podem desempenhar um papel significativo na prevenção do stress, tais como: a obrigação de adaptar o trabalho ao homem, especialmente no que se refere à concepção dos postos de trabalho, bem como à escolha de equipamentos de trabalho e dos métodos de trabalho e produção, tendo em vista, nomeadamente, atenuar o trabalho monótono e o trabalho cadenciado e reduzir os efeitos destes sobre a saúde; e obrigação de um sistema de prevenção global e coerente que integre a técnica e a tecnologia, a organização do trabalho, as condições de trabalho, as relações sociais e a influência dos factores ambientais no trabalho.

A fim de tornar eficaz a obrigação de pôr em prática medidas preventivas, a Diretiva obriga a entidade patronal a dispor de uma avaliação dos riscos para a saúde e segurança no trabalho, determinar medidas de proteção a tomar e fazer uma lista dos acidentes de trabalho que tenham ocasionado incapacidade para o trabalho superior a três dias úteis, bem como elaborar relatórios sobre os acidentes de trabalho de que os seus trabalhadores sejam vítimas (Artigo 9).

Todas estas informações devem ser disponibilizadas aos trabalhadores ou aos seus representantes com funções específicas em matéria de proteção da saúde e segurança dos trabalhadores (artigo 10). Segundo a Diretiva, os trabalhadores e/ou os seus representantes têm o direito de serem consultados sobre todas as questões relativas à saúde e segurança no local de trabalho e os mesmos têm também o direito de pedir à entidade patronal que tome as medidas adequadas e lhes apresente propostas nesse sentido, de modo a minimizar qualquer risco para os trabalhadores e/ou a eliminar as fontes de perigo. Têm também o direito de apelar para a autoridade competente em matéria de segurança e de saúde no local de trabalho (artigos 10 e 11).

Todavia, a diretiva não especifica quais riscos específicos deverão ser avaliados, e não menciona explicitamente o stress ligado ao trabalho, referido apenas nas Diretivas relativas à saúde e segurança, introduzidas posteriormente em conformidade com o artigo 16 da Diretiva relativa à saúde e segurança no trabalho. Nomeadamente, o stress mental ou fadiga mental devem ser levados em consideração quando se aborda a questão dos postos de trabalho, nomeadamente no trabalho com equipamentos dotados de visor (Diretiva 90/270/CEE) e o tema das trabalhadoras grávidas, puérperas ou lactantes (Diretiva 92/85/CEE). Deverão ser avaliados e evitados os riscos psicossociais dos trabalhadores hospitalares e do sector da saúde (Diretiva 2010/32/UE).

No entanto, durante os anos noventa do século passado, vários especialistas e diferentes estudos, incluindo os da Eurofound e da Agência Europeia para a Segurança e Saúde no Trabalho, apontaram que o stress ligado ao trabalho é um problema cada vez mais alarmante.

A Comissão foi a primeira a reagir introduzindo medidas de soft law, dentre as quais orientações não vinculativas, oferecendo uma estrutura flexível para a ação a nível nacional e empresarial.

Porém, a Comissão preencheu as lacunas presentes na legislação europeia e nacional, definindo o 'stress ligado ao trabalho' e tomando medidas para prevenir e abordar a questão, bem como para lidar com o problema da má aplicação, por parte das autoridades nacionais, das normas sobre saúde e segurança no trabalho, considerada a principal causa da falta de reconhecimento do stress como factor de risco.

Portanto, em 2002, foi iniciada uma consulta com os parceiros sociais, nos termos do artigo 138 (2) do Tratado CE (Artigo

154 (2) TFUE), a fim de garantir um nível mínimo de proteção contra o stress ligado ao trabalho em toda a Europa. O resultado da consulta levou ao encetamento de negociações entre os parceiros sociais europeus, que finalmente resultou na assinatura do Acordo-Quadro sobre o Stress no Trabalho, de 8 de Outubro de 2004.

O Acordo dispõe sobre o dever das entidades patronais de inserir o stress nas obrigações gerais para prevenir os riscos ocupacionais definidos na Diretiva sobre saúde e segurança no trabalho e fornece uma descrição do stress ligado ao trabalho, bem como indicadores para a detecção de problemas relacionados ao stress e uma lista de medidas para preveni-lo, eliminá-lo ou reduzi-lo.

Os parceiros sociais também concordaram que a implementação do Acordo a nível nacional seja feita através das práticas nacionais de suas organizações afiliadas, sem que seja necessário pedir à Comissão a transposição do mesmo mediante uma Diretiva Europeia.

Segundo a Comissão Europeia (2011), o Acordo teve um impacto na promoção da sensibilização sobre o assunto, especialmente em termos de maiores orientações e conscientização. Sete Estados-Membros também mudaram seu quadro regulamentar após a assinatura do Acordo, fazendo explícita referência aos 'riscos psicossociais ou ao stress' na legislação sobre saúde e segurança no trabalho.

De todas as formas, o relatório sobre a aplicação do Acordo, elaborado pelos parceiros sociais signatários, e estudos semelhantes realizados pelas instituições europeias (Comissão Europeia 2011, Guarinoni et al. 2013), atestaram que a sua implementação está em risco, e que persistem diferenças significativas em toda a Europa, inclusive em relação à real aplicabilidade de suas disposições por parte dos empregadores, devido aos diferentes sistemas de relações industriais.

Apesar destas relações e estudos descreverem as iniciativas e medidas tomadas a nível nacional e sectorial nos Estados-Membros, há ainda insuficiente conhecimento e consciência real do stress ligado ao trabalho por parte dos trabalhadores e dos empregadores, especialmente entre as pequenas e médias empresas (PME).

## **Capítulo 2. O projeto REST@Work**

### ***O stress, tema central nas políticas de prevenção***

"Na Europa, 25% dos trabalhadores dizem sofrer de stress ligado ao trabalho durante a maior parte ou a totalidade do seu horário de trabalho e uma percentagem semelhante relata que o trabalho afeta negativamente a sua saúde. Os riscos psicossociais contribuem para agravar estes efeitos negativos do trabalho."

"Os riscos psicossociais são uma fonte de preocupação para a maior parte das empresas: quase 80% dos dirigentes declara-se preocupado com o stress ligado ao trabalho"<sup>1</sup>.

A partir de 1989, nos termos da Diretiva Quadro, as entidades patronais europeias passaram a ter o dever de fazer a avaliação de todos os riscos e definir relativas medidas de prevenção. Além disso, o Acordo-Quadro sobre o Stress no Trabalho (2004) obriga as partes signatárias a aplicar os conteúdos específicos do mesmo em seu contexto nacional.

### ***Questões críticas e potencial do Acordo Europeu sobre o Stress***

Permanecem, entretanto, diferenças significativas<sup>2</sup> na legislação e nas práticas dos Estados-Membros por causa dos diferentes sistemas de relação trabalhista e pelo facto de não ter sido uniforme a transposição do Acordo de 2004. Além disso, as modalidades concretas para a aplicação do Acordo e das práticas preventivas ainda são pouco conhecidas nas micro, pequenas e médias empresas, que formam a parte mais expressiva das empresas europeias.

<sup>1</sup> "Riscos psicossociais na Europa: difusão do fenómeno e estratégias de prevenção", Eurofound e Osha 2014.

<sup>2</sup> European Commission 2011, Guarinoni et al 2013



## ***Os oito países envolvidos no projeto***

Tendo em conta os problemas considerados até aqui, oito países europeus (França, Grécia, Itália, Lituânia, Portugal, Roménia, Espanha, Hungria), em parceria, decidiram desenvolver em seus territórios o projeto **Reducing stress at work** – em colaboração com as organizações nacionais de investigação – envolvendo os parceiros interessados (entidades patronais e suas associações, representantes dos trabalhadores, trabalhadores e seus sindicatos) visando realizar uma investigação quantitativa e qualitativa das medidas, das disposições e políticas implementadas pelas PME sobre o stress ligado ao trabalho, conjugando um inquérito desk preliminar e documental e um inquérito no terreno realizado mediante questionários e grupos focais.

### ***O inquérito desk***

O inquérito desk descrito no Capítulo 3 do Handbook, oferece um estudo comparativo das investigações realizadas no âmbito europeu e nos países participantes do projeto, reunindo informações adicionais fornecidas pelos parceiros a respeito do stress ligado ao trabalho, evolução legislativa, modalidades de implementação, transposição do Acordo Europeu sobre o Stress aplicabilidade do Acordo e medidas empreendidas nos diferentes sectores.

Com o inquérito foi também possível aprofundar o tema da representação específica no âmbito da saúde e segurança no trabalho no sector das micro, pequenas e médias empresas, levantando a questão da exigibilidade dos direitos à informação, formação e consulta, com referência específica no risco de stress ligado ao trabalho.

O inquérito também abordou especificamente o tema do “sistema sancionatório” relativo à avaliação de riscos, inclusive aqueles psicossociais, adotados nos Estados que participaram no projeto.

As atividades de monitorização institucional sobre a implementação do Acordo Europeu, realizadas a nível nacional, foram abordadas na parte final do inquérito desk, com uma referência específica às PME, identificando todas as boas práticas na avaliação e gestão do risco de stress ligado ao trabalho e nas medidas de apoio e respaldo institucional ou dos parceiros sociais.

### ***O inquérito no terreno: os Questionários***

O inquérito no terreno, realizado através de Questionários em todos os países parceiros, era destinado a todas as três figuras da Aliança Estratégica, ou seja: às entidades patronais (empregadores), aos trabalhadores e aos representantes com conhecimentos específicos no sector da saúde e segurança no trabalho das pequenas e médias empresas: agentes corporativos cuja colaboração garante a eficácia das ações preventivas. A amostragem considerada no inquérito foi definida levando em conta os agentes supracitados bem como a dimensão da micro, pequena ou média empresa.

A descrição desta parte do estudo encontra-se no Capítulo 4 do Handbook.

A finalidade do inquérito pode ser definida segundo os seguintes níveis de análise interligados entre si:

- a) Levantamento do estado da arte na avaliação do risco de stress ligado ao trabalho com a implementação de eventuais medidas de prevenção e atenção para diferenças entre pequenas, médias e grandes empresas;
- b) levantamento dos aspectos mais importantes no processo de envolvimento dos diferentes atores;
- c) levantamento das condições que provocam maiores dificuldades no ambiente de trabalho.

As áreas estudadas podem ser divididas em: característica sociobiográfica e laboral; estado da arte da avaliação do stress ligado ao trabalho (SLT); formação/informação dos trabalhadores e RTS; envolvimento dos trabalhadores e dos RTS na avaliação do stress ligado ao trabalho; características do ambiente de trabalho; percepção do ambiente de trabalho; nível de bem-estar/mal-estar laboral.

## ***O inquérito no terreno: Grupos Focais realizados a nível nacional***

A realização de Grupos Focais a nível nacional foi útil para melhorar a qualidade do inquérito no terreno, permitindo que os atores interessados (entidades patronais, organizações sindicais), os profissionais que apoiam as empresas e os agentes institucionais, contassem suas experiências sobre as características do trabalho e sobre as relações nas micro e pequenas empresas, bem como sobre a necessidade de adotar medidas e práticas preventivas adequadas às especificidades deste tipo de empresa.

Portanto, o objetivo principal é avaliar, do ponto de vista qualitativo, o estado da arte das políticas de prevenção e o modo como é enfrentada a questão do stress ligado ao trabalho nas PME.

Os temas abordados evidenciaram cinco aspectos principais que permitiram destacar as diversas características de risco e as ferramentas para analisá-los em conjunto com os principais problemas encontrados e as iniciativas postas em prática:

1. as características do risco psicossocial nas PME;
2. os recursos e as ferramentas para enfrentar o risco psicossocial nas PME;
3. os problemas encontrados na implementação de medidas para combater o stress ligado ao trabalho nas PME;
4. as iniciativas dos participantes destinadas às PME;
5. stress ligado ao trabalho e novas tecnologias.

## ***Resultados do projeto***

Com o êxito do inquérito desk e do inquérito no terreno, realizados nos oito países parceiros, foi possível identificar os seguintes resultados e prosseguir nas seguintes orientações:

- fornecer ferramentas aos participantes do projeto para compartilhar os resultados qualitativos e quantitativos do inquérito através da redação do Handbbook, tradução nas línguas dos parceiros e distribuição do mesmo;
- fornecer ferramentas aos participantes do projeto para melhorar o conhecimento dos interlocutores nacionais, a fim de ativar políticas de prevenção contra o risco de stress ligado ao trabalho em micro, pequenas e médias empresas, através de um Toolkit dotado de indicações na aplicação de boas práticas para a avaliação e gestão do risco de stress. O Toolkit está disponibilizado nas línguas dos parceiros;
- fornecer aos parceiros sociais e institucionais, comunitários e nacionais, recomendações para tornar eficazes as ações preventivas relativas ao stress ligado ao trabalho nas micro, pequenas e médias empresas.

## **Capítulo 3. A análise desk**

### **O conceito de stress ligado ao trabalho na legislação dos Estados-Membros da União Europeia**

O Acordo Europeu de 8 de Outubro de 2004 descreve o stress como ‘um estado acompanhado de queixas ou disfunções físicas, psicológicas ou sociais e que resulta dos indivíduos se sentirem inaptos para corresponderem às exigências ou às expectativas que lhes são exigidas’. Mesmo se o ‘stress não é uma doença, uma exposição prolongada ao stress pode reduzir a eficácia no trabalho e pode causar problemas de saúde’.

A definição identifica claramente uma ligação entre a organização do trabalho, os métodos de comunicação interna e o stress, nos termos do disposto no artigo 5 da Diretiva-Quadro 89/391 / CEE.

No entanto, a relevância real desta ligação na jurisprudência nacional depende do efeito combinado da presença de uma noção de stress ligado ao trabalho na legislação nacional que transpõe a Diretiva relativa à saúde e segurança no trabalho e as formas em que o Acordo é eventualmente implementado.

Com referência aos países envolvidos no projeto RESTO@WORK, podemos identificar as seguintes diferenças na forma como a legislação se refere ao tema.

A legislação em Itália, França, Portugal e Hungria faz referências explícitas ao stress ligado ao trabalho ou psicossocial, solicitando formalmente a adoção de medidas preventivas.

Na Itália, as disposições nacionais relativas à saúde e segurança no trabalho (Decreto-Lei 81/2008) fazem referência ao Acordo Europeu de 8 de Outubro de 2004, quando insere 'stress ligado ao trabalho' entre os riscos que a entidade patronal deve avaliar. Isso faz com que as definições e os indicadores adotados pelo Acordo se tornem relevantes e pertinentes para a jurisprudência que trata da correlação entre doenças e stress ligado ao trabalho.

O Código do Trabalho francês obriga a entidade patronal a avaliar e prevenir os riscos físicos e mentais no local de trabalho, bem como tomar todas as medidas necessárias para garantir a segurança e proteger os trabalhadores dos riscos físicos e mentais. A prevenção do stress deveria abranger de modo global os métodos e a organização do trabalho, as condições de trabalho, as relações sociais, e os factores ambientais, com especial atenção para o risco de danos morais.

Em Portugal, a Lei 102/2009, alterada pela Lei 3/2014, obriga o empregador a assegurar ao trabalhador condições de segurança e saúde em todos os aspectos do seu trabalho, incluindo os factores de risco psicossocial. Nomeadamente, o empregador deve adaptar o trabalho ao homem, especialmente no que se refere à concepção dos postos de trabalho, bem como 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.

A lei húngara sobre a saúde e segurança no trabalho, com as alterações introduzidas em 2007, insere o risco psicossocial entre os possíveis perigos. O risco é definido como a soma dos impactos da organização do trabalho, do tempo de trabalho, da incerteza e da precariedade do trabalho e de outros factores que influenciam o comportamento do trabalhador (Comissão Europeia, 2011). Além disso, existem decretos ministeriais que definem as atividades e as categorias de trabalhadores mais expostos a este risco.

Em Espanha e Lituânia, o stress ligado ao trabalho é tratado pela lei em termos de interação entre o trabalhador e o ambiente de trabalho.

Com referência específica à Espanha, embora o stress ligado ao trabalho não esteja mencionado na legislação nacional sobre saúde e segurança no trabalho (Lei 31/1995), o empregador tem a obrigação de adaptar o trabalho à pessoa e fazê-lo com um plano coerente que inclua técnica e tecnologia, organização do trabalho, condições de trabalho, relações sociais e influência dos factores ambientais no posto de trabalho.

Essa definição ampla exige que o stress ligado ao trabalho também seja avaliado à luz das áreas abrangidas por outras diretivas da UE ou acordos, incluindo a violência e o assédio no local de trabalho, ferramentas de trabalho e equipamentos de trabalho dotados de visor, bem como acordos sobre o horário de trabalho.

Além disso, a jurisprudência tem repetidamente abordado a questão do stress ligado ao trabalho no contexto dos riscos que a entidade patronal tem de prevenir e gerir. A falha em atingir essas metas por parte do empregador deve ser considerada como uma violação da Lei 31/1995 e como justa causa de demissão por parte do empregado<sup>3</sup>. Isto foi confirmado pela sentença do Supremo Tribunal de Justiça de Madrid, a 5 de Outubro de 2005, que finalmente reconheceu o papel do Acordo Europeu como orientador e guia para as ações preventivas destinadas a reduzir o stress.

---

<sup>3</sup> A tal propósito, deve-se notar que o empregador pode ser sancionado, segundo o disposto no Artigo 50 do Estatuto dos Trabalhadores. Isso significa que o trabalhador pode pedir a rescisão voluntária do contrato de trabalho com o mesmo tipo de ressarcimento dado no caso de despedimento sem justa causa.

Na Lituânia, os regulamentos A1-159 / V-612 e A1-457 / V-961 definem o factor psicossocial como um factor que provoca stress mental entre os trabalhadores no que diz respeito às condições de trabalho, exigências de trabalho, organização trabalho, natureza do trabalho, as relações entre os trabalhadores ou relações entre as entidades patronais e trabalhadores numa empresa. No entanto, a lei não obriga o empregador a adicioná-lo na avaliação dos riscos e, portanto, é permitida a ausência de medidas preventivas.

Na Grécia e na Roménia, não está presente nenhuma referência específica ao stress ligado ao trabalho ou ao 'risco psicossocial'. A Lei 3850/2010 na Grécia e a Lei n. 319/2006 na Roménia mencionam a obrigação da Diretiva em adotar as medidas necessárias para adequar o trabalho à pessoa.

Todavia, o Código Civil grego reconhece também o princípio geral "do dever da entidade patronal de cuidar da saúde e segurança do trabalhador" (Artigo 662 do Código Civil). De acordo com este princípio, o empregador deve tomar as medidas apropriadas e adequadas para proteger a saúde e a segurança dos trabalhadores. Interpretado de modo extensivo, este princípio também inclui a proteção da saúde mental e da personalidade dos trabalhadores, bem como a obrigação do empregador de adaptar o trabalho à pessoa.

## **Implementação do Acordo sobre o stress ligado ao trabalho – O estado da arte**

A transposição do Acordo a nível nacional é uma ferramenta para fortalecer os diversos quadros legais e fornecer orientações comuns para identificar o stress ligado ao trabalho para o desenvolvimento de medidas preventivas e políticas que afetem a jurisprudência.

Nos termos do artigo 4º do Acordo, uma análise dos problemas relacionados com o stress ligado ao trabalho pode envolver os seguintes factores:

organização do trabalho e dos processos, condições de trabalho e do ambiente de trabalho, comunicação, factores subjetivos. O artigo 4º dispõe claramente que, se há uma detecção de stress ligado ao trabalho, devem ser tomadas medidas para prevenilo, elimina-lo ou reduzi-lo. A responsabilidade de determinar as medidas adequadas recai sobre o empregador, mas as mesmas devem ser identificadas com a participação e a colaboração dos trabalhadores e/ou de seus representantes.

O acordo também inclui uma lista de potenciais indicadores, factores de risco e medidas que devem orientar as medidas a serem implementadas a nível de empresa, estabelecimento ou planta.

O alto nível de absentismo, a alta rotatividade de pessoal, os conflitos interpessoais frequentes ou as queixas por parte dos trabalhadores são todos indicadores que devem ser levados em consideração como potenciais sinais de stress.

A lista de factores de risco fornece alguns exemplos claros de como devem ser entendidas as categorias gerais de risco.

Além dos aspectos relacionados com a organização do trabalho (entendida em termos de horário de trabalho, grau de autonomia, correspondência entre as competências dos trabalhadores e requisitos de trabalho, carga de trabalho, etc.), e o ambiente de trabalho (exposição a comportamentos abusivos, ruído, calor, substâncias perigosas, etc.), o Acordo aborda entre os factores de risco a comunicação interna, entendida não só como clareza das funções e atribuições, mas também como perspectivas reais de emprego, gestão da mudança (por exemplo, no âmbito de processos de reestruturação) e factores subjetivos (pressões emocionais e sociais, sentimento de não ser capaz de enfrenta-ls, percepção de falta de apoio, etc.).

Além disso, o acordo prevê a revisão periódica e constante das medidas destinadas a prevenir ou combater o stress, incluindo a correta gestão da comunicação, o apoio adequado para indivíduos e equipas, a correspondência entre responsabilidade e controlo no trabalho, os cursos de formação, o respeito pelo direito à informação e consulta dos trabalhadores.

No entanto, as potencialidades do Acordo em prever um 'toolkit' (kit de ferramentas) comum para orientar e informar as políticas que lidam com o stress ligado ao trabalho, bem como as medidas de controlo e implementação, são bastante escassas e limitadas.

Em Itália, o acordo foi assinado pela maioria dos parceiros sociais e explicitamente mencionado no Decreto Legislativo 81/2008.



Isso fez com que as suas disposições fossem aplicáveis a todos os empregadores e a todos os trabalhadores, e não apenas aos membros das organizações signatárias.

Da mesma forma, em França, um acordo coletivo foi assinado pela maioria dos principais parceiros sociais, com a significativa exceção da Confederação Geral do Trabalho (CGT), sendo sucessivamente ampliado e alargado por um Decreto Ministerial de 23 de Abril de 2009, tornando-se aplicável a todos os empregadores e a todos os trabalhadores.

Na Hungria, o conteúdo do acordo foi transposto na ordem jurídica, como resultado das consultas com os parceiros sociais, tornando-o obrigatório para todos os empregadores do País.

Os parceiros sociais espanhóis incluíram o Acordo Europeu no Acordo Coletivo de Trabalho Nacional (ANC) de 2005-2006 e nas sucessivas renovações. Estes acordos são assinados entre os sindicatos e as organizações patronais mais representativas e formulam recomendações e prioridades sobre o conteúdo das convenções coletivas celebradas em níveis inferiores. Por isso, são somente uma fonte para a possível inclusão de cláusulas específicas relativas ao stress ligado ao trabalho em convenções coletivas.

Em qualquer caso, deve-se notar que, na ausência de um reconhecimento legislativo, os indicadores, os critérios e as obrigações decorrentes do contrato são vinculativas somente para os empregadores filiados a organizações que assinaram convenções coletivas, enquanto que os outros permanecem vinculados apenas pela definição legal.

Na Lituânia, o acordo foi introduzido por lei, após consultas com os parceiros sociais. Em qualquer caso, uma vez que a lei não insere os riscos psicossociais entre os riscos ocupacionais, as Regulamentações anteriormente mencionadas devem ser entendidas como meras 'orientações', deixando a critério do empregador a decisão de inseri-las ou não na avaliação dos riscos, atendendo eventualmente o pedido do representante dos trabalhadores.

Em Portugal, o acordo ainda não foi implementado e não há nenhuma referência ao conceito de riscos psicossociais na negociação coletiva, nem são abordados riscos semelhantes (como a violência no local de trabalho ou assédio psicológico). A União Geral dos Trabalhadores (UGT), um dos principais sindicatos de Portugal, disse que uma tradução do Acordo em Português foi efetivamente realizada e divulgada, e que um certo número de iniciativas foram realizadas (como campanhas de sensibilização e cursos formação). No entanto, essas iniciativas foram promovidas unilateralmente pelos sindicatos. De acordo com a UGT, as principais razões para a não implementação do acordo são a falta de 'vontade política' por ambos os empregadores e o governo, e a predominância de temas considerados mais prementes no campo social devido à crise econômica.

Na Grécia, os parceiros sociais concordaram em implementar o acordo a nível nacional no quadro da renovação do Acordo Coletivo Geral Nacional para 2008-2009.

Finalmente, deve-se notar que, na Roménia a versão nacional do acordo, assinado em 2007, já não é aplicável. De fato, a Lei 62/2012 aboliu a negociação coletiva a nível nacional na Romênia, cuja eficácia abrangia anteriormente todos os empregadores e todos os trabalhadores. Somente acordos a nível setorial e empresarial podem ser vinculativos para as empresas, contanto que certos limiares mínimos de representação sejam atingidos.

A tabela abaixo resume a situação real nos países examinados, com referência à existência da obrigação de inserir os factores de risco psicossocial na avaliação dos riscos, com base no quadro legislativo nacional, e da obrigação de tomar em conta os critérios e os indicadores incluídos no Acordo.

Tabela 1 - Inclusão do Stress ligado ao trabalho nas disposições legislativas sobre saúde e segurança no trabalho e aplicação dos critérios estabelecidos pelo Acordo Europeu nos países examinados

<b>País</b>	<b>As disposições legais sobre saúde e segurança no trabalho consideram o stress ligado ao trabalho ou os riscos psicossociais como factores de risco</b>	<b>Aplicabilidade dos critérios definidos no Acordo Europeu</b>
<b>Itália</b>	<b>Sim</b>	<b>Em todas as atividades</b>
<b>Portugal</b>	<b>Sim</b>	<b>Em nenhuma</b>
<b>França</b>	<b>Sim</b>	<b>Em todas as atividades</b>
<b>Espanha</b>	<b>Não, há apenas uma obrigação de 'adaptar o trabalho à pessoa'.</b>	<b>Em todos os setores abrangidos por convenções coletivas segundo o Acordo.</b>
<b>Roménia</b>	<b>Sim</b>	<b>Em nenhuma</b>
<b>Hungria</b>	<b>Sim</b>	<b>Em todas as atividades</b>
<b>Lituânia</b>	<b>Não</b>	<b>Em nenhuma (a transposição nacional do Acordo não é obrigatória)</b>
<b>Grécia</b>	<b>Sim</b>	<b>Em todas as atividades</b>

## Direitos de representação e participação dos trabalhadores

A Diretiva sobre a saúde e segurança no trabalho e o Acordo estabelecem o direito dos representantes dos trabalhadores a serem informados e participar na definição e monitorização das medidas preventivas destinadas a enfrentar os riscos profissionais, incluindo o stress ligado ao trabalho. Em qualquer caso, os métodos de participação também diferem de acordo com os diferentes sistemas de relações industriais e experiências nacionais<sup>4</sup>.

Em geral, a legislação nacional autoriza os trabalhadores a nomear os seus representantes de saúde e segurança, com ou dentro dos conselhos de empresa.

Em alguns países, esses representantes exercem o direito de informação e consulta principalmente através de organismos paritários criados a nível sectorial ou empresarial.

Em particular, na Itália um representante dos trabalhadores da saúde e segurança (RTS) pode ser nomeado em empresas de qualquer tamanho. Por lei, os trabalhadores podem nomear pelo menos um RTS em empresas com até 200 empregados, três em empresas com um número de 200 a 1.000 empregados e seis em empresas maiores.

Estes números podem ser aumentados mediante negociação coletiva.

No que se refere à conexão com outros órgãos representativos, a lei italiana prevê que as empresas com pelo menos

<sup>4</sup> Deve ser lembrado que, embora o direito de nomear representantes seja legalmente concedido aos trabalhadores de empresas de todas as dimensões, ou que excedam os específicos limites mínimos, não há informações sobre a sua divulgação eficaz.

15 empregados (ou seja, aquelas em que pode ser nomeado um delegado sindical, RSE (Representação Sindical nas Empresas), ou um Conselho de Fábrica, RSU (Representação Sindical Unitária), os trabalhadores devem escolher seus RTS entre RSE ou RSU.

A lei também permite a nomeação de RTS a nível de estabelecimento, departamento ou a nível regional. Estes RTS podem ser nomeados ou eleitos pelos trabalhadores.

O RTS territorial é particularmente relevante para os fins do nosso estudo, na medida em que pode exercer os direitos de informação e consulta dos trabalhadores em várias empresas, devendo ser consultado preventivamente por estas empresas a fim de avaliar todos os riscos, incluindo o stress ligado ao trabalho, bem como as medidas preventivas tomadas.

Vale a pena notar que os parceiros sociais têm promovido os RTS territoriais especialmente nos sectores artesanato e construção, por causa da prevalência de pequenas empresas nestas áreas.

De acordo com as convenções coletivas de sector, o RTS territorial é coordenado e apoiado pelo organismo paritário de sector.

Como no caso da Itália, a lei Portuguesa estabelece apenas um número mínimo de representantes para o tema da saúde e segurança no trabalho (representantes SST), que aumenta à medida que cresce o tamanho da empresa, e prevê a possibilidade de aumentar este número mínimo através da contratação coletiva.

Nomeadamente, está previsto um mínimo de um representante SST para empresas com menos de 61 empregados, um mínimo de dois representantes para empresas com um número de 61 a 150 empregados e um mínimo de três representantes nas empresas com um número de 151 a 300 empregados (esse número aumenta para sete representantes nas grandes empresas).

Os representantes SST não se sobrepõem aos conselhos de empresa e são eleitos por voto direto e secreto dos trabalhadores.

Além disso, a lei prevê que a contratação coletiva possa criar organismos que tratem de questões de saúde e segurança a nível de empresa (comités SST), caso os sindicatos e/ou a entidade patronal o exigirem.

Os trabalhadores e seus representantes têm o direito de dispor de informações adequadas e atualizadas sobre uma ampla gama de questões relacionadas com a prevenção dos riscos profissionais, que estão listadas na legislação. A legislação também prevê momentos específicos nos quais é possível reivindicar o direito dos trabalhadores de serem informados, obrigando o empregador a consultá-los, por escrito, pelo menos uma vez por ano. Na ausência de representantes dos trabalhadores a nível de empresa, o processo de consulta deve envolver diretamente os trabalhadores.

Em França, o quadro regulamentar é mais complexo e envolve alguma sobreposição de diferentes organismos, quer a nível formal quer a nível informal, o que significa que o mesmo representante dos trabalhadores é eleito em diferentes organismos.

Em empresas com menos de 11 empregados, a representação dos trabalhadores, inclusive os representantes que lidam com o tema da saúde e segurança, pode ser exercida por comités regionais paritários, responsáveis pela informação e consulta, e/ou por delegados designados pelos trabalhadores (representantes dos trabalhadores), quando assim estiver previsto na contratação coletiva.

Os representantes dos trabalhadores são a principal forma de representação dos trabalhadores, mesmo para aqueles que trabalham em pequenas empresas (ou seja, empresas com um número entre 10 e 49 empregados).

Além disso, os trabalhadores das pequenas e médias empresas podem eleger conselhos de empresa a nível empresarial ou a nível de estabelecimento e um comité de saúde e segurança, com a tarefa de fazer valer os direitos à informação e consulta sobre as questões de saúde e segurança, bem como para evitar riscos através de campanhas de sensibilização e ações de informação. Embora esses organismos sejam formalmente distintos e separados, e tenham funções diferentes, os próprios delegados podem ser eleitos em ambos os comités. A lei permite a sua unificação formal, em um só organismo de representação de delegados do pessoal, dos conselhos de empresa e do comité de saúde e segurança,

caso a entidade patronal decidir, quando o número de empregados for de 50 a 300, ou por decisão conjunta entre a entidade patronal e os sindicatos, nas empresas maiores<sup>5</sup>.

Em Espanha, a lei estabelece que a nomeação dos representantes que lidam com questões de saúde e segurança deve ser feita pelo Conselho de Empresa e entre os membros do mesmo, eleitos pelos trabalhadores por escrutínio secreto.

Nomeadamente, um representante de saúde e segurança pode ser nomeado em empresas com um número de 31 a 49 empregados, dois podem ser nomeados nas empresas com um número de 50 a 100 empregados, três nas empresas com um número de 101 a 500 empregados e um número proporcionalmente crescente nas empresas maiores, até um máximo de oito representantes.

Os trabalhadores das empresas que empregam menos de 31 funcionários - e, portanto, onde não há o direito de criar um conselho de empresa, mas apenas ter delegados representando os trabalhadores - podem nomear um representante dos trabalhadores para lidar com as questões de saúde e segurança.

Além disso, a lei espanhola prevê a criação de um organismo paritário, ou seja, um Comité de saúde e segurança, nas empresas com pelo menos 50 empregados. Este organismo deve garantir a participação dos trabalhadores, examinar regularmente e periodicamente as ações da empresa relativamente à prevenção dos riscos.

Na Lituânia, os comités paritários de saúde e segurança devem ser criados em empresas com pelo menos 50 empregados ou em empresas menores por iniciativa das entidades patronais, dos representantes dos trabalhadores ou pela maioria dos trabalhadores. Além disso, o Comité pode ser criado em pequenas empresas, se as atividades constituírem um risco ocupacional elevado. As entidades patronais devem consultar os trabalhadores diretamente caso não tiver sido criado o Comité.

Na Roménia, o direito à informação e consulta é exercido por um organismo paritário do qual podem participar os representantes sindicais, quando o mesmo é instituído a nível empresarial<sup>6</sup>. O Comité SST deve ser instituído em todas as empresas com pelo menos 50 trabalhadores. Em empresas menores, o inspector do trabalho pode solicitar a instituição de tais comités por causa do tipo de atividades e pelos riscos associados à segurança e saúde dos trabalhadores.

O Comité SST é composto pela entidade patronal ou pelo/pelos Representante/s da entidade patronal, por um médico especialista em medicina do trabalho e pelo/pelos Representante/s sindical/is do/dos trabalhadores, se não houver estruturas sindicais na empresa.

O Comité participa na avaliação dos riscos no local de trabalho e na definição de medidas de prevenção de riscos ocupacionais.

Na Hungria, os trabalhadores têm o direito de eleger seus representantes nas questões de saúde e segurança nas empresas com pelo menos 20 trabalhadores. Os representantes têm direitos específicos de informação e colaboram com a entidade patronal para elaborar um plano destinado a lidar com os riscos ocupacionais, participando de um comité paritário.

Caso não haja um representante para questões de saúde e segurança, a entidade patronal deve consultar diretamente os trabalhadores.

Na Grécia, os trabalhadores têm o direito de nomear um número variável de representantes para questões relativas à saúde e segurança, que vai de um, para empresas com menos de 20 trabalhadores, a sete.

---

<sup>5</sup>Esta possibilidade foi introduzida na legislação em agosto de 2015. Anteriormente, apenas os delegados sindicais e os Comités de Empresa podiam ser unificados.

<sup>6</sup>Os representantes sindicais podem ser nomeados nas empresas com, pelo menos, 15 empregados.



## Sanções

Os diferentes modos de definição do stress ligado ao trabalho em diferentes contextos nacionais determinam impactos diferentes em termos de sanções por não inclusão do stress na avaliação do risco ou por abordagem inadequada no tratamento da questão.

Em Itália, Portugal, Espanha e França, estão previstas sanções administrativas em caso de falta de inclusão do stress ligado ao trabalho na avaliação dos riscos, e os danos causados aos trabalhadores pelo stress ligado ao trabalho podem ocasionar indemnizações ou sanções penais.

Em França, o sistema de seguro coletivo contra os acidentes de trabalho foi projetado para incentivar também comportamentos proativos por parte das empresas, uma vez que o custo do seguro pode aumentar ou diminuir segundo o número efetivo de acidentes de trabalho ou doenças ocupacionais registados na empresa.

Em Espanha, após ter a jurisprudência relacionado o stress ligado ao trabalho com o Artigo 50 do Estatuto dos trabalhadores, o trabalhador que sofre de doenças causadas pelo stress pode solicitar a rescisão voluntária do contrato e exigir a compensação pecuniária prevista para o despedimento sem justa causa.

A Hungria aprovou uma lei que prevê sanções administrativas no caso de não adoção de ações preventivas. No entanto, de acordo com a Federação Nacional dos Conselhos de Empresa (Mosz), há uma falta de implementação desta norma, devido ao número reduzido de inspetores no país bem como devido ao facto de os inspetores preferirem uma abordagem "soft", optando por incentivar as empresas a remediar as violações ao invés de impor diretamente as sanções.

Quanto à compensação, mesmo se prevista quando for demonstrado o nexo entre stress ligado ao trabalho e danos à saúde, permanece difícil a sua obtenção pois é o médico do trabalho responsável da empresa, ele também contratado pela mesma empresa que deve comprovar o nexo, documentando-o, ou os outros empregados que ali trabalham.

Na Roménia, o empregador não é obrigado a adotar medidas preventivas para combater o stress, portanto, a única medida repressiva é a indemnização, caso os trabalhadores consigam provar que sofreram danos por stress ligado ao trabalho ou demonstrem que o componente de stress causou um grave perigo.

Na Lituânia, a abordagem principal é a da compensação por danos quando for demonstrado que o stress ligado ao trabalho provocou sofrimento, doenças ocupacionais, danos físicos, morais ou à saúde.

Em Grécia, um estudo realizado pela Comissão Europeia (2011) constatou que cerca de 470 inspeções deveriam ser realizadas entre Abril e Outubro de 2012. Os inspetores visitaram duas vezes as mesmas fábricas. Durante a primeira fase das inspeções, verificou-se que 35% dos empregadores tinham incluído factores psicossociais em suas avaliações dos riscos no trabalho e apontaram a carga de trabalho excessiva, os prazos apertados, o trabalho noturno, o assédio e as relações com o empregador como factores de risco. Durante a segunda fase de inspeções, verificou-se que os empregadores tinham adotado as medidas previstas para reduzir o risco (Comissão Europeia, 2011).

## Acompanhamento e avaliação de medidas para prevenir ou combater o stress ligado ao trabalho

Há poucos dados a nível nacional sobre a eficácia das medidas destinadas a prevenir ou combater o stress ligado ao trabalho.

Os principais dados são os inquéritos destinados a analisar a percepção dos trabalhadores sobre seu local de trabalho e a autoavaliação de seu bem-estar no trabalho.

Mais informações podem ser deduzidas a partir das inspeções e do número de empresas que não seguem as medidas preventivas.

No entanto, o nível de informação geral é bastante fragmentado nos diferentes países analisados, com França, Lituânia, Roménia, Hungria e Grécia que têm menos ou nenhuma informação.

Em Itália, no período entre 2014-2016, o Instituto Nacional de Seguro no Trabalho (INAIL), as Regiões e as ASL (autoridades sanitárias locais) desenvolveram um plano de monitorização e avaliação envolvendo 800 empresas, dentre as quais 549 pequenas e médias empresas de 15 regiões italianas. Isto se deu após a aprovação das diretrizes, em 2010 e 2012<sup>7</sup>, que definiram os padrões mínimos para avaliar o risco psicossocial, os critérios para determinar as medidas adequadas para prevenir o risco e para tratá-lo a nível de empresa, bem como os aspectos que os inspectores devem manter sob controlo. Os resultados indicam que a maioria das empresas avalia formalmente o risco de stress ligado ao trabalho. No entanto, a avaliação preliminar indica muitas vezes a ausência desse risco (85%). Isso é mais comum entre as empresas que não conseguem diferenciar a avaliação com base nos factores relevantes que afetam a exposição dos trabalhadores ao risco, como atribuições e deveres, contrato de trabalho ou local de trabalho (D'Orsi et al. 2016).

Além disso, a CGIL (Confederação Geral Italiana do Trabalho) e a UIL (União Italiana do Trabalho) realizaram recentemente estudos sobre o tema através de entrevistas com os representantes para questões de saúde e segurança.

O estudo da CGIL (Di Nunzio et al. 2015), envolvendo apenas o sector metalúrgico, indica que uma em cada três empresas não efetuou qualquer avaliação do risco de stress ligado ao trabalho. Aquelas que formalmente fizeram raramente indicaram a presença de tais riscos ou a necessidade de melhorar as medidas para combater o stress. As avaliações foram feitas principalmente por consultores externos, enquanto que os representantes para as questões de saúde e segurança desempenharam um papel na questão apenas em 39% dos casos.

O estudo realizado pela UIL (Galli 2014) examinou uma ampla gama de sectores económicos e incluiu uma quota de 16% de entrevistados de pequenas empresas. Os resultados confirmaram que os representantes para questões de saúde e segurança raramente são envolvidos na avaliação do stress ligado ao trabalho (30%), em violação da lei. As empresas tendem a contornar também a obrigação de realizar periódica e regularmente cursos de formação para os mesmos. Todavia, os representantes dos trabalhadores parecem estar relativamente bem informados sobre as características do stress ligado ao trabalho e sobre a legislação.

Se, por um lado, o envolvimento dos trabalhadores na avaliação do stress ligado ao trabalho é relatado por apenas 39% dos entrevistados, por outro lado, uma percentagem menor de empresas procura utilizar a referida avaliação como forma de aumentar e disseminar os conhecimentos sobre a necessidade de prevenção dos riscos, através da definição de medidas e objetivos, com os trabalhadores.

Finalmente, aproximadamente um em cada cinco entrevistados relatou que as medidas para resolver o problema do stress ligado ao trabalho estão sendo tomadas nas empresas em questão, embora permaneçam muitas vezes limitadas a um acompanhamento periódico.

Quanto a Portugal, na ausência de estimativas oficiais, algumas avaliações parciais podem ser extraídas de duas importantes publicações académicas.

Nomeadamente, Correia et al. (2010) realizaram um estudo com uma amostra de 94 professores do ensino básico no distrito de Braga e encontraram como factores de stress a presença de instabilidade de carreira, longas horas de trabalho e o facto de ter alunos mais velhos.

45% dos professores entrevistados perceberam a sua atividade como muito stressante e 10,6% mostraram sinais de esgotamento. A análise não revelou diferenças significativas de género.

Rui Gomes et al. (2009) conduziram um estudo sobre enfermeiros portugueses, concentrando-se no stress ligado ao

---

<sup>7</sup>Les lignes directrices favorisent une approche intégrée de la gestion des risques comprenant deux phases d'évaluation principales: une évaluation préliminaire (en utilisant une liste de contrôle pour mesurer les événements sentinelles, les risques liés au contenu des tâches et les risques liés au travail) et, au cas où un risque serait détecté, une deuxième évaluation plus approfondie (par le biais d'un questionnaire validé afin d'enregistrer le niveau de perception des travailleurs).

trabalho dos enfermeiros em 286 hospitais e centros de saúde. Foram analisadas fontes de stress, esgotamento, problemas de saúde física, satisfação, realização e contentamento profissional. Os resultados comparativos mostram que 30% dos enfermeiros é submetido a uma quantidade considerável de stress e 15% mostra sinais de esgotamento emocional. A análise de regressão múltipla mostrou uma maior capacidade de prever as características de stress no esgotamento emocional, na saúde física, na realização e contentamento profissional. As análises comparativas evidenciam problemas de stress e reações mais negativas no trabalho entre as mulheres, os enfermeiros mais jovens e menos experientes, os trabalhadores com contrato a termo, bem como os trabalhadores que fazem turnos e horas extras.

Em Espanha, o Instituto Nacional para a Segurança e Saúde no Trabalho (INSHT) realiza um estudo nacional sobre as condições de trabalho que tenta quantificar a proporção de trabalhadores preocupados com os vários aspectos relacionados com as condições de trabalho.

Comparando-se os resultados de 2012 com os de 2007, destacam-se mudanças relativas a uma maior preocupação dos trabalhadores com a própria saúde, com as relações com colegas e superiores e, acima de tudo, com o risco de perder o emprego. A preocupação pela instabilidade do trabalho é maior entre os trabalhadores muito jovens, os trabalhadores estrangeiros, aqueles com contratos a termo, os trabalhadores que não completaram o ensino primário e os trabalhadores do sector da construção e dos transportes. Há também estudos sobre as condições de trabalho realizados pelas Comunidades Autónomas, seguindo o exemplo dos inquéritos nacionais para facilitar eventuais comparações.

A percepção dos riscos para a saúde e psicossociais foi também examinada em 2013 pelo Observatório sobre os riscos psicossociais União Geral do Trabalho (UGT) espanhola sobre uma amostragem intersectorial. As conclusões principais foram as seguintes:

- 85,8% dos trabalhadores entrevistados acreditam que existem riscos psicossociais no próprio local de trabalho.
- 73,5% dos trabalhadores afirmaram que a avaliação do risco foi realizada em sua empresa, mas a percentagem de avaliações incluindo riscos psicológicos é de apenas 39,2%. Esses percentuais são maiores em empresas que têm Comitês que tratam de questões de saúde e segurança no âmbito da prevenção.
- Quanto à avaliação da exposição a factores de risco psicossociais, o 'desenvolvimento pessoal' é o aspecto mais afetado em todas as áreas de atividade.
- No que diz respeito aos processos de controlo das atribuições a que os trabalhadores estão sujeitos, como indicador do stress ligado ao trabalho, os piores resultados registam-se nos sectores da saúde e educação.
- Os trabalhos que fornecem apoio direto às pessoas são aqueles com os piores indicadores de risco de stress, especialmente no caso dos trabalhadores com menos antiguidade, com a jornada fracionada em turnos, e daqueles cujo trabalho exige uma disponibilidade fora do horário normal de trabalho.
- Com relação à percepção do estado de saúde e sua relação com os riscos psicossociais, as trabalhadoras têm pior saúde mental do que os trabalhadores homens, com diferenças significativas.
- Uma saúde mental mais afetada é relatada entre os trabalhadores submetidos a solicitações significativas com pouco controlo sobre elas, com uma carga emocional elevada, com o trabalho dividido em turnos, trabalhando nos fins-de-semana e durante as férias, com um maior risco de assédio e violência interna ou externa.
- Um em cada três trabalhadores considera a própria condição musculoesquelética uma exposição a riscos psicossociais.
- As psicopatologias são mais comuns entre as mulheres trabalhadoras no sector de serviços.

O estudo conclui que lidar com o stress ligado ao trabalho é uma prioridade não só por causa das exigências legais e regulamentares, mas também porque este continuará a ser um problema premente que os trabalhadores terão de enfrentar, e roga que as 'doenças mentais ligadas ao trabalho' sejam incluídas na lista das doenças profissionais como fez a OIT (al. Tarín et 2013).

## Ferramentas para monitorar o stress ligado ao trabalho nas PME

Um elemento essencial para apoiar a avaliação eficaz de stress ligado ao trabalho nas PME é a presença de ferramentas que permitam fazer um diagnóstico eficaz do mesmo. A este respeito, as iniciativas têm sido identificadas principalmente em Itália e França.

Em Itália, a Universidade de Verona e o INAIL da região Veneto redigiram uma lista de empresas com até 30 funcionários, amplamente utilizada a nível regional. O teste consiste em 57 parâmetros que se referem a: eventos sentinela (acidentes e ausências, rotatividade, contenciosos, etc.), ambiente de trabalho (tipos de comunicação dirigida aos funcionários, definição clara de funções e tarefas, grau de autonomia dos trabalhadores etc.), conciliação vida/trabalho (possibilidade de ir para o local de trabalho através de transportes públicos, possibilidade de trabalho a tempo parcial ou ter horários flexíveis de trabalho, etc.), natureza do trabalho (presença de riscos referentes ao local de trabalho e equipamentos de trabalho, agendamento de tarefas, carga de trabalho, tendências referentes ao horário de trabalho).

Em Itália, a Universidade de Verona e o INAIL da região Veneto redigiram uma lista de empresas com até 30 empregados, amplamente utilizada a nível regional. O teste consiste em 57 parâmetros que se referem a: eventos sentinela (acidentes e ausências, rotatividade, contenciosos, etc.), ambiente de trabalho (tipos de comunicação dirigida aos empregados, definição clara de funções e tarefas, grau de autonomia dos trabalhadores etc.), conciliação vida/trabalho (possibilidade de ir para o local de trabalho com o transporte público, possibilidade de trabalho a tempo parcial ou ter horários flexíveis de trabalho, etc.), natureza do trabalho (presença de riscos referentes ao local de trabalho e equipamentos de trabalho, agendamento de tarefas, carga de trabalho, tendências referentes ao horário de trabalho).

Além disso, os investigadores da Universidade de Modena e Reggio Emilia, do INAIL e da Universidade de Cagliari elaboraram e experimentaram com sucesso uma ferramenta de diagnóstico para micro e pequenas empresas (CSL – Checklist Stress Laboral). A ferramenta foi desenvolvida seguindo as indicações da Agência Europeia para a Segurança e Saúde no Trabalho (OSHA 2002) e os resultados de uma fase de estudo preliminar, caracterizado por entrevistas semiestruturadas às partes interessadas no sector de saúde e segurança no trabalho (profissionais, empresários, sindicalistas e trabalhadores) (cf: Nardella et al 2011; Aiello et al, 2012; Nardella 2.013.).

Através da combinação entre os indicadores empresariais objetivos e a avaliação dos trabalhadores, a ferramenta CSL propõe uma abordagem bottom-up para avaliação do stress.

### QUADRO 1 – Check-list Stress Laboral (CSL) para a gestão do stress ligado ao trabalho nas micro e pequenas empresas (Itália)

#### Concepção da ferramenta

A ferramenta CSL é composta por 18 rubricas, articuladas em três áreas principais: 'cultura organizacional', 'carga de trabalho' e 'qualidade das relações e apoio'. As rubricas da CSL incluem uma escala de frequência com quatro níveis de quantificadores "indeterminados" (de 0 = Sempre 3 = Nunca, além de pontos intermédios 1= Muitas vezes e 2 = Algumas vezes).

As rubricas incluídas na CSL derivam de uma lista ampla e variada, ligada a diferentes áreas temáticas / generativas: clima organizacional no local de trabalho; distribuição de cargas de trabalho e clareza na repartição das tarefas e atribuições; possibilidade de influenciar a maneira pela qual o trabalho é realizado; qualidade das relações e apoio social; envolvimento e informações sobre mudanças e formação; fornecimento das habilidades necessárias para exercer as próprias funções e tarefas.



## Validação

A ferramenta CSL foi validada com uma série de indicadores objetivos sobre uma amostragem composta por mais de 1.000 trabalhadores de 136 empresas, com um máximo de 10 empregados, a maioria das quais atuam na indústria de transformação, construção e comércio.

Os resultados demonstram que a avaliação do risco de stress ligado ao trabalho pode ser realizada com o envolvimento dos trabalhadores, mesmo em micro e pequenas empresas. Usando, como ponto de partida, a avaliação de cada trabalhador, a ferramenta fornece resultados que podem ser agregados e analisados em relação aos indicadores objetivos da empresa.

Nomeadamente, as regressões logísticas confirmam que a agregação das rubricas de acordo com as três áreas diferentes é coerente e confiável, e mostram que a cultura organizacional e a carga de trabalho são bons preditores de alguns indicadores objetivos, tais como o número de acidentes de trabalho.

Além disso, é importante ressaltar que, no curso do processo de avaliação, todos os profissionais da segurança - incluindo os empregadores - desempenharam um papel fundamental, não só no cumprimento de uma obrigação legal, mas também numa perspectiva de disseminação e promoção da cultura da saúde e da segurança (Nardella et al. 2011).

Em França, ao lado de uma série de medidas para sensibilizar sobre a questão, a Confederação Geral de Pequenas e Médias Empresas (CGPME, recentemente renomeada Confederação de Pequenas e Médias Empresas, CPME) criou uma ferramenta, através da qual as PME podem autoavaliar os próprios desempenhos e resultados, efetuar autoformação online e mensurar os progressos obtidos em relação à promoção da saúde e segurança no trabalho. A ferramenta inclui uma secção específica que aborda o risco psicossocial.

## QUADRO 2 – A ferramenta diagnóstica DIAGNÉO-SANTÉ e o stress ligado ao trabalho (França)

### Concepção da ferramenta

Diagnéo Santé é uma ferramenta de diagnóstico online sobre saúde e segurança no trabalho, destinada aos gestores de micro e pequenas empresas.

O módulo de diagnóstico é dividido em 4 blocos, que podem ser completados em várias sessões. As perguntas são fechadas e preveem quatro respostas possíveis.

Para apoiar a compreensão dos textos, os usuários podem clicar nos termos técnicos, a fim de aceder à sua definição. No final de cada módulo, um primeiro resultado está disponível sob a forma de gráfico radar. Para alcançar o resultado final de autodiagnóstico, os usuários devem preencher todos os 4 módulos. Existem 7 perfis diferentes de resultado, a saber: consciente, exigente, centralizador, paternalista, normativo, contratual, envolvente.

Embora o estilo “envolvente” seja o mais eficaz no campo da prevenção de riscos, não há uma escala entre os diferentes valores. Cada perfil tem pontos fortes e fracos. O autodiagnóstico define o estado da arte na prevenção de riscos na empresa e dá início a um percurso de acompanhamento / formação / definição de um plano de ação.

A fim de ajudar os usuários, a plataforma oferece uma série de guias práticos, documentos de formação e links úteis para aceder a ferramentas de diagnóstico adicionais e organismos oficiais capazes de ajudar as empresas no percurso de prevenção.

O número de testes de autoavaliação que podem ser efetuados é ilimitado. Portanto, é possível e interessante avaliar as melhorias realizando novamente o teste de autoavaliação após a implementação do plano de ação.

### Diagnóstico dos riscos psicossociais

Os riscos psicossociais são analisados através de um questionário específico (Questionário 4) que aborda as seguintes questões: a inclusão dos riscos psicossociais na avaliação do risco, a elaboração de medidas para a redução do risco, o financiamento de medidas de prevenção, o envolvimento dos empregados na aplicação das medidas.

A ferramenta está disponível no site: <http://www.diagneo-sante.com/>.

## O papel dos parceiros sociais

Independentemente da efetiva aplicação de um acordo, os parceiros sociais realizam uma série de iniciativas relacionadas com o stress ligado ao trabalho.

O presente relatório não se destina a fornecer uma descrição completa da extensão em que foram desenvolvidas as iniciativas, mas apenas a mencionar algumas delas com base na experiência dos parceiros.

Nomeadamente, é digno de nota que em Portugal o sindicato UGT organizou campanhas de mídia, seminários e cursos de formação para os representantes dos trabalhadores.

Como parte dessas iniciativas, o sindicato dos trabalhadores dos transportes (SITRA, filiado na UGT) organizou uma campanha de sensibilização e informação sobre o stress, intitulada “Acabe com o stress antes que ele acabe com você”, voltada para os trabalhadores do transporte público e os trabalhadores que percorrem longas distâncias.

O sindicato filiado na UGT, que representa os trabalhadores da indústria e da energia (SINDEL), assinou um contrato coletivo com a EDP, a maior empresa de eletricidade em Portugal. Nos termos deste acordo, a EDP desenvolveu uma campanha de sensibilização e informação sobre as questões relacionadas com a promoção da saúde dos trabalhadores, que se concentrou no problema do stress, da prevenção / informação sobre o consumo de álcool, da obesidade e dos riscos ligados ao fumo.

De acordo com a UGT, o Acordo teve um impacto ao levantar a questão e dar início a um debate sobre o stress 'ligado ao trabalho' dentro do sindicato. A este respeito, a campanha EDP significou um avanço no compromisso das entidades patronais e poderá se tornar uma experiência interessante para implementar iniciativas semelhantes em um nível mais amplo.

Na Itália, os sindicatos mais importantes a nível nacional e local têm organizado formação para representantes de saúde e segurança, fornecendo informações sobre o stress ligado ao trabalho e sobre os métodos para avaliar este risco.

Além disso, as principais confederações sindicais recentemente realizaram inquéritos entre os representantes de saúde e segurança, a fim de avaliar em que medida e como o stress é tratado a nível de empresa (para mais informações, consulte o parágrafo anterior).

Da mesma forma, na Grécia, os sindicatos organizaram seminários informativos sobre o stress ligado ao trabalho para trabalhadores, bem como cursos de formação para os membros do sindicato para fazer com que a questão seja adequadamente abordada em negociações de contratação coletiva a nível empresarial e de sector.

Na França, as organizações patronais desempenham um papel ativo na detecção e combate ao stress ligado ao trabalho, por meio de campanhas de informação e formação, muitas vezes orientadas para as PME. Tais ações incluem a prevenção de todos os riscos psicossociais. São organizadas sessões específicas de treinamento para ajudar as PME a cumprir com os regulamentos sobre o stress ligado ao trabalho. Por exemplo, o CPME organiza há anos sessões de formação sobre "a proteção da saúde na empresa" para ajudar seus afiliados a implementar medidas preventivas e gerenciar os casos comprovados e documentados. Como mencionado anteriormente, o CPME também fornece uma ferramenta de diagnóstico para as PMEs.

A nível nacional, vale recordar que os parceiros sociais assinaram um contrato coletivo em Abril de 2014, que obriga os empregados a desconectar e desligar os dispositivos de comunicação remota durante o tempo de descanso diário mínimo de 11 horas.

Os parceiros sociais também fazem parte da Agência Nacional para a melhoria das condições de trabalho (ANACT), uma agência nacional tripartida que tem a tarefa de contribuir para a melhoria das condições de trabalho nas PMEs, em particular agindo sobre a organização do trabalho e das relações industriais.

A ANACT gerencia uma rede de agências locais (ARACT), que propõe ações dentro de empresas para fortalecer a capacidade dos agentes locais em considerar os desafios que o trabalho apresenta para além de suas obrigações jurídicas e legais. Em relação à prevenção dos riscos psicossociais, a ANACT e a ARACT auxiliam as empresas na realização da avaliação das condições de trabalho e da organização do trabalho, incluindo a adopção de uma abordagem específica desenvolvida pela ANACT.

A rede também realiza atividades de sensibilização, incluindo seminários e a publicação online de informações sobre o tema e de ferramentas metodológicas para avaliar o stress ligado ao trabalho. Em Espanha, os parceiros sociais abordaram amplamente o tema do stress ligado ao trabalho nos contratos coletivos e, a nível nacional, participaram da elaboração da Estratégia espanhola sobre saúde e segurança no trabalho.

A segunda estratégia foi aprovada pelo governo em Abril de 2015 e aplica-se ao período 2015-2020. O documento, elaborado em colaboração com os parceiros sociais e as regiões autónomas, destina-se a melhorar e fortalecer as políticas públicas sobre prevenção de riscos e segurança no local de trabalho. Entre seus objetivos, a Estratégia visa melhorar a aplicação da legislação no âmbito da saúde e segurança, particularmente nas pequenas e médias empresas,

e também evitar doenças relacionadas ao trabalho. Portanto, tal Estratégia deve ser suficientemente flexível para se adaptar às mudanças que ocorrem e para prever possíveis riscos e factores, como o nível de atenção necessária para a execução de uma tarefa, o ritmo de trabalho e a carga de trabalho, a falta de comunicação ou a monotonia e repetitividade do trabalho, que podem contribuir para ocasionar acidentes no trabalho e doenças profissionais.

Com referência aos contratos coletivos, em alguns casos, os acordos estabeleceram umnexo entre o stress ligado ao trabalho e 'factores ocasionadores' que devem ser monitorizados para fins de prevenção, tal como a organização do horário de trabalho, como no caso de contrato aplicável à indústria, à tecnologia e aos serviços no sector metalúrgico da Província de Valência e como no caso daquele aplicável aos controladores de tráfego aéreo. Em outros casos ligaram a prevenção do stress à duração dos períodos de descanso programado, como no caso do contrato nacional do sector da imprensa não diária.

Outros acordos fazem referência ao 'stress ligado ao trabalho' como conteúdo da formação para a prevenção de riscos relacionados à saúde e segurança, como o acordo nacional aplicável ao sector de call centers, ou como fazendo parte da 'responsabilidade da empresa', como previsto em alguns acordos de empresa.

Uma abordagem semelhante é evidenciada pelo sindicato da Lituânia LPS - Solidarumas, que enfatiza que os sindicatos estão tentando lidar com os problemas de stress ligado ao trabalho, quando negociam sobre questões como a organização do trabalho ou medidas sobre a conciliação vida / trabalho, teletrabalho e tempo de descanso.

Na Roménia, Lituânia e Hungria, os parceiros sociais organizaram conjuntamente campanhas de sensibilização no âmbito das campanhas OSHA. Conforme relatado por MOSz, em Hungria, a campanha também evidenciou os efeitos positivos sobre os trabalhadores e as empresas quando se aborda e se gerencia devidamente o tema do stress ligado ao trabalho e forneceu ferramentas para gerenciar os problemas de saúde e segurança no trabalho, com referência ao envelhecimento da força de trabalho.

## **Capítulo 4. Inquérito sobre os Trabalhadores, Representantes dos Trabalhadores e Empregadores**

### **O questionário REST@Work**

O questionário foi realizado em conformidade com os objetivos gerais do projeto, visando comparar ao nível nacional, bem como os atores presentes nas empresas: Empregador (E), Representante dos Trabalhadores para a Segurança (RTS) e Trabalhadores.

Nomeadamente, os objetivos podem ser posicionados ao longo dos seguintes níveis de análise estritamente interligados entre si:

- a) Recolha de dados sobre o estado da arte da avaliação do risco de stress ligado ao trabalho com a implementação de eventuais medidas preventivas e atenção para as diferenças entre pequenas, médias e grandes empresas;
- b) recolha de dados sobre os aspectos-chave no processo de envolvimento dos vários atores;
- c) recolha de dados sobre as situações mais problemáticas no ambiente de trabalho.

O questionário estruturado (composto por perguntas com respostas "fechadas") é construído ad hoc, partindo, inicialmente, de uma comparação baseada na análise de literatura de referência, para em seguida analisar, através de avaliação comparativa, mediante benchmarking, os estudos europeus e nacionais (cfr Eurofound, 2012; Agência Europeia para a Segurança e Saúde no Trabalho, 2010).

O questionário, como já foi mencionado, foi preparado para três atores do ambiente de trabalho: E, RTS e Trabalhadores.



Nomeadamente, as áreas investigadas foram: característica sociobiográfica e do trabalho; estado da arte da avaliação do stress ligado ao trabalho (SLT); formação / informação dos empregados e RTS; envolvimento dos trabalhadores e RTS na avaliação do stress ligado ao trabalho; características do ambiente de trabalho; condições do ambiente de trabalho; percepção do ambiente de trabalho; nível de bem-estar / transtorno ocupacional.

Foi também levado a cabo o pré-teste do sistema de recolha de dados: a equipa responsável pela investigação testou o funcionamento do questionário submetendo-o a uma subamostragem de indivíduos com as mesmas características dos casos objeto de estudo presentes nas redes dos parceiros.

## A amostragem do inquérito

Decidiu-se realizar, para escolher as pessoas a quem aplicar o questionário, uma amostragem tipológica por quotas fixas, preferível nos âmbitos onde os objetivos da investigação privilegiam a comparação e a análise das relações entre variáveis (De Carlo, Robust de 1996).

A amostragem foi estratificada segundo a parte envolvida (Empregador, Representantes dos Trabalhadores, Trabalhadores) e segundo o tipo de empresa (Micro, Pequena e Média). Ao combinar os dois critérios, juntamente com a quota de entrevistas previstas (n = 200), obtém-se uma estratificação da amostragem em 6 tipos.

Para cada tipo foi fixada uma quota de entrevistas variáveis (20%, 20%, 60%), de tal maneira que o número de subgrupos identificáveis não fosse inferior a um limiar mínimo de 40 unidades (Tab. 2).

A concepção da amostragem é de tipo “não probabilístico com efeito bola de neve” (snowball sampling) (Bailey, 1995). Esta técnica prevê que, para atingir o quórum necessário, as redes sociais (parceiros) devem recrutar as unidades de amostragem iniciais que, por sua vez, irão encontrar outras tantas, e assim por diante.

**Tab. 1 – Distribuição da amostragem por tipo de indivíduo envolvido e dimensão da empresa.**

	Micro (até 9 trabalhadores)	Pequena (de 10 a 49 trabalhadores)	Média (de 50 a 250 trabalhadores)	Total
Empregadores (20%)	6	14	20	20
Representantes dos trabalhadores (20%)	6	14	20	20
Trabalhadores (60%)	18	42	60	60
Total	30	70	100	100

## **Análise dos dados**

A análise dos questionários foi feita utilizando o software estatístico SPSS versão 18.

Para as perguntas relativas aos aspectos sociodemográficos e laborais, foram calculadas as frequências absolutas e percentuais na amostra total; além disso, foram feitas tabelas de dupla entrada para identificar as relações existentes entre as diferentes variáveis.

Nas perguntas em que foi calculado um valor médio, foi aplicado o teste ANOVA, para verificar a existência de diferenças estatisticamente significativas nos valores médios calculados nos vários grupos em que a amostra é dividida.

Segue uma descrição dos principais resultados obtidos, com informações adicionais sobre algumas comparações que, com base nos testes estatísticos, parecem ser significativas.

## **Os resultados**

### **Dados sociodemográficos e laborais**

Os entrevistados eram Representantes dos Trabalhadores para a Segurança (RTS) e Empregadores (E) provenientes dos diferentes países que participaram no projeto, por um total de 1.310 entrevistados, dos quais 855 são trabalhadores, 289 são representantes dos trabalhadores, para a Segurança e 166 são Empregadores. No que diz respeito à nacionalidade dos entrevistados, o número mais significativo de Trabalhadores vem de Itália (n = 144), seguido por Portugal (n = 143), Hungria (n = 124) e Espanha (N = 121).

Dos RTS, o número mais significativo vem de Itália (n = 77), França (n = 49), Espanha (N = 40) e Grécia (N = 39). Enfim, em relação aos E, o número mais significativo vem de Espanha (N = 40), seguida de Itália (N = 34) e Lituânia (N = 26) (Tab. 2). A amostra é distribuída em todos os sectores com uma maior concentração no sector da transformação industrial (Trabalhadores = 12,4%; RTS = 30,1%, E = 13,2%), atividades de serviços (Trabalhadores = 23,9 %; RTS = 17,2%, E = 27%), saúde e assistência social (Trabalhadores = 8,9%; RTS = 10%; E = 7,5%), construção (Trabalhadores = 5,9%; RTS = 4,3%; E = 9,4%) e comércio (Trabalhadores = 5,1%; RTS = 4,7%; E = 8,8%) (Tab 3).

**Tab. 2 – Repartição por País e pessoas entrevistadas (val. abs. )**

	Trabalhadores	Representantes Trabalhadores para a Segurança	Empregadores
Itália	144	77	34
Espanha	121	40	40
França	82	49	18
Hungria	124	32	6
Lituânia	68	22	26
Roménia	113	22	11
Grécia	60	39	20
Portugal	143	8	11
<b>Total</b>	<b>855</b>	<b>289</b>	<b>166</b>

**Tab. 3 – Distribuição por setor e pessoas entrevistadas (val. %)**

	Trabalhadores	Representantes trabalhadores para a Segurança	Empregadores
A) Agricultura, silvicultura e pesca	1,4	2,2	1,3
B) Extração de minerais de jazidas e minas	1,2	0,4	0
C) Atividades transformadoras	12,4	30,1	13,2
D) Fornecimento electricidade, gás, vapor e ar condicionado	2,1	3,2	0
E) O abastecimento de água; rede de esgoto, gestão de resíduos e saneamento básico	1,4	2,9	0
F) Construções	5,9	4,3	9,4
G) Comércio por grosso e a retalho; reparação de veículos automóveis e motociclos	5,1	4,7	8,8
H) Transporte e armazenamento	4,6	4,7	4,4
I) Atividades dos serviços de alojamento e restauração	5,6	2,2	8,2

J) Informação e comunicação	3,0	1,4	1,3
K) Atividades financeiras e de seguros	1,7	2,9	1,3
L) Atividades imobiliárias	0,6	0	0
M) Atividades profissionais, científicas e técnicas	7,4	5,0	5,0
N) Aluguer, agências de viagens, serviços de apoio às empresas	0,6	0,7	0,6
O) Administração pública e defesa; segurança social obrigatória	6,4	4,3	2,5
P) Educação	6,1	2,5	8,2
Q) Saúde e assistência social	8,9	10,0	7,5
R) Atividades artísticas, desportivas, entretenimento e diversão	0,9		0,6
S) Outras atividades no setor de serviços	23,9	17,2	27,0
T) Atividades familiares e convivências Empregadores e empregados domésticos	0,2	0	0,6
U) Organizações e organismos extraterritoriais	0,5	0,4	0
V) Diversos	0,1	1,1	0
<b>Total</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>

A maioria das empresas tem dimensões médias: faixa de 50 a 250 empregados, 45,2% Trabalhadores, 66,3% RTS e 38,9% E; faixa de 10 a 49 empregados, 29,3% Trabalhadores, 14,2 de RTS e 37% de E, microempresas (com menos de 9 empregados), 12,1% Trabalhadores, 18,8% RTS e 23,5% E.

Na faixa de mais de 250 empregados, 13,3% Trabalhadores, 0,7% RTS e 0,6% E (Tab. 4).

**Tab. 4 – Empresas por número de empregados e pessoas entrevistadas (val. %)**

	Trabalhadores	Representantes trabalhadores para a Segurança	Empregadores
Abaixo de 9	12,1	18,8	23,5
de 10 a 49	29,3	14,2	37
de 50 a 250	45,2	66,3	38,9
acima de 250	13,3	0,7	0,6
<b>Total</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>

As empresas se caracterizam por serem, na maioria dos casos, privadas, com 73,5% trabalhadores, 71,2% de RTS e 75,6% E; as restantes são do sector público, organizações e cooperativas sem fins lucrativos e cooperativas (Tab. 5).

A função laboral dos trabalhadores é, em 28,5% dos casos, de operários especializados e em 29,9% dos técnicos; para os RTS, 28,3% desempenha a função de operário especializado, enquanto 34,3% de técnico (Tab. 6)

**Tab. 5 – Tipologia de empresas e indivíduos entrevistados (val. %)**

	Trabalhadores	Representantes trabalhadores para a Segurança	Empregadores
Público	11,3	12,8	10
Privado	73,5	71,2	75,6
No profit	9,2	3,9	7,5
Cooperativas	1,1	1,1	1,3
Diversos	4,9	11	5,6
<b>Total</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>

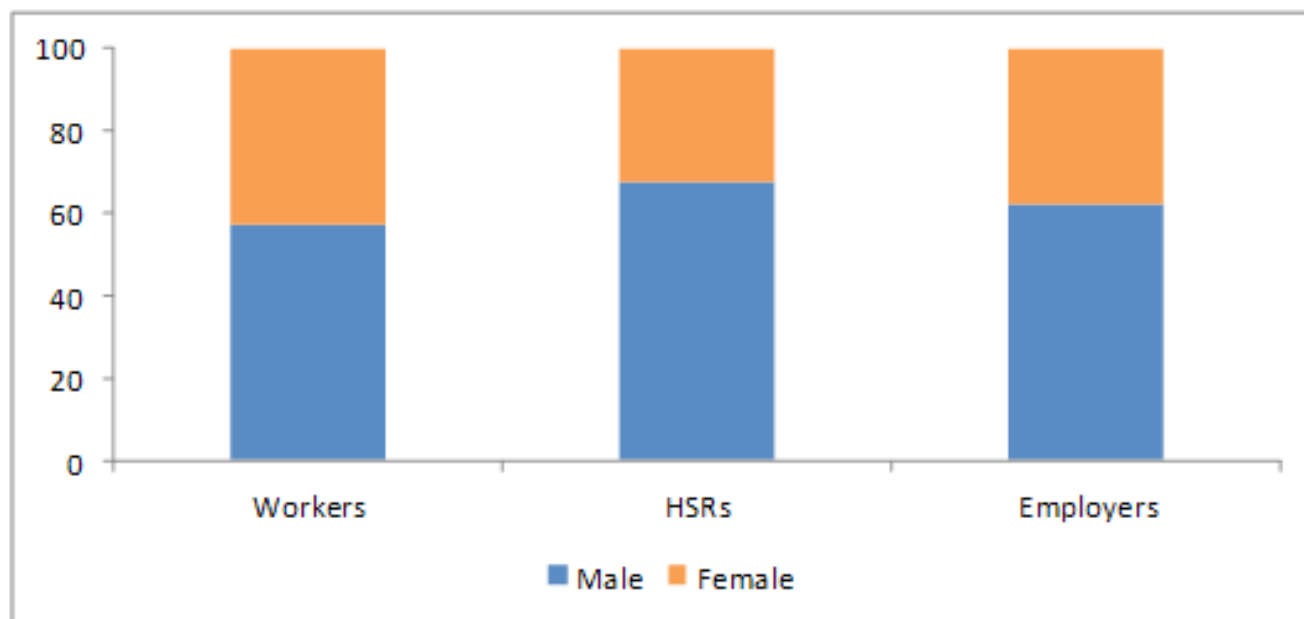
**Tab. 6 – Posição laboral e pessoas entrevistadas (val. %)**

	Trabalhadores	Representantes trabalhadores para a Segurança
operário especializado	28,5	28,3
operário não especializado	15,5	12,9
técnico	29,9	34,3
quadro	14	18,5
dirigente	12,2	5,9
<b>Totale</b>	<b>100</b>	<b>100</b>

Na maior parte dos casos, os entrevistados eram homens e o nível de escolaridade variava conforme o grupo de proveniência dos mesmos (Graf.1).

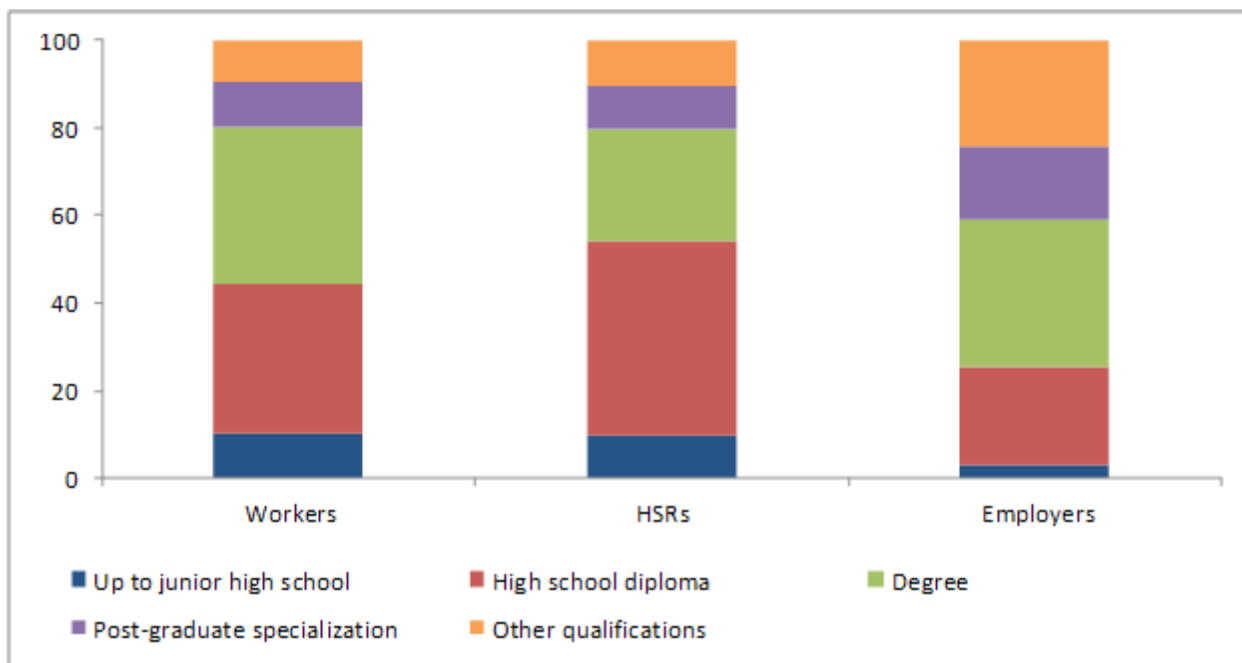
Por exemplo, 35,9% dos Trabalhadores tinham um diploma universitário, bem como 26% dos RTS e 33,7% dos E; 10,2% dos Trabalhadores, 9,7% dos RTS e 16,9 dos E tinha diploma de especialização/pós-graduação (Graf.2).

Graf. 1 - Distribuição por género e pessoas entrevistadas (val. %)





Graf. 2 – Distribuição por título de estudo e pessoas entrevistadas (val. %)



Se analisarmos os dados pessoais dos trabalhadores, constatamos que 39,5% têm uma faixa etária entre 31 e 45 anos, e mais de 47% têm de 46 anos para cima. O tipo de contrato mais comum é aquele por tempo indeterminado e o horário de trabalho, em 9% dos casos, é por tempo integral. Por último, o trabalho é realizado durante um turno diário em 78% dos casos e em turnos alternados em quase 18% dos casos analisados (Tab.7).

**Tableau 7. Répartition par données personnelles et professionnelles ( valeurs % )**

<b>Idade em Classes</b>	<b>Trabalhadores</b>
da 18 a 30	13,1
de 31 a 45	39,2
de 46 a 55	24,3
Mais de 55	23,5
<b>Tipo de Contrato</b>	<b>Trabalhadores</b>
Por tempo indeterminato	79,4
A termo	9,2
Trabalho interino	9,3
Diversos	2,1
<b>Horário de trabalho</b>	<b>Trabalhadores</b>
A tempo inteiro	88,9
A tempo parcial	8,3
Sem vínculo de horário	2,8
<b>Tipologia de organização do trabalho</b>	<b>Trabalhadores</b>
diário	78,0
turno	17,8
turno noturno regular	0,7
outro programa	3,5

## **Estado da arte da avaliação do stress ligado ao trabalho**

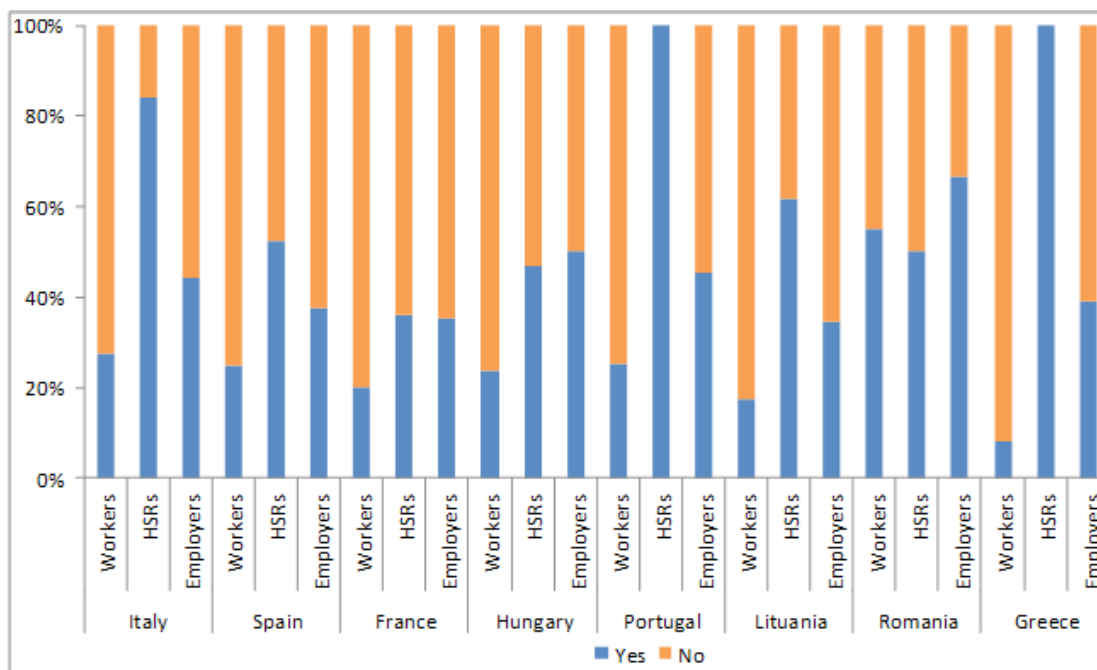
Na segunda parte do questionário os Trabalhadores, RTS e E foram convidados a dar uma opinião sobre o estado da arte da avaliação do risco de stress ligado ao trabalho com a implementação de eventuais medidas preventivas e levando em conta as diferenças entre pequenas, médias e grandes empresas. Além disso, as questões tinham por objetivo aprofundar a avaliação e a gestão dos diversos riscos dentro da empresa e obter novamente um juízo sobre o grau de envolvimento no sistema de avaliação e gestão. O objetivo foi compreender o contexto global em que ocorre a avaliação do risco de stress ligado ao trabalho nos diferentes países.

Na maioria dos casos, a opinião sobre o conhecimento do Acordo-Quadro Europeu referente ao stress ligado ao trabalho é negativa, com exceções para os RTS e E em alguns dos países analisados.

Nomeadamente, os trabalhadores relataram valores superiores a 70% (em todos os casos, exceto para a Roménia) ao

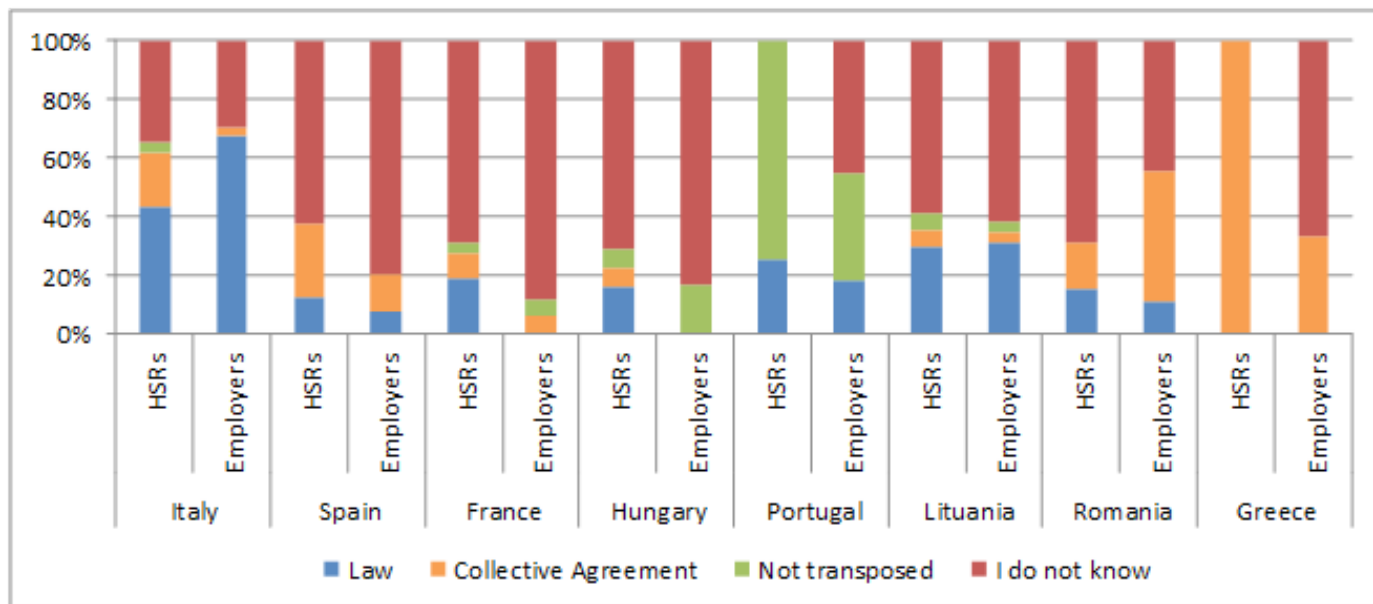
afirmar que não conhecem o Acordo-Quadro, com picos de 91,4% em Grécia, 82,4% em Lituânia e 80% em França. É diferente a opinião dos RTS: com efeito, parecem mais informados do que os Trabalhadores e os Empregadores, com percentuais elevados em Grécia e Portugal (100% respectivamente), seguidos por Itália, com 84,2%, e Lituânia, com 61,9%. Enfim, também em relação aos E, temos um maior grau de conhecimento, embora 7 de 8 países têm uma percentagem maior que a média em relação à afirmação que nega o conhecimento do acordo sobre o stress ligado ao trabalho. A saber, somente em Roménia, 66,7% declara conhecer, enquanto que em Lituânia, 65,4%, França 64,7% e Espanha, 62,5% dizem não conhecê-lo (Graf. 3).

Graf. 3 - Grau de conhecimento do Acordo Quadro-Europeu sobre o stress ligado ao trabalho (val. %)



Outro elemento que prova o baixo grau de conhecimento pode ser evidenciado nas respostas à pergunta que buscava compreender como o Acordo havia sido transposto no próprio país (por exemplo: leis, acordos territoriais, etc.). Designadamente, em muitos países temos um percentual muito alto de “não sei”. Em Espanha, 62,5% dos RTS e 80% dos E afirmam não saber de que modo foi transposto o Acordo. Em França, 68,8% dos RTS e 88,2% dos E e na Hungria 71% dos RTS e 83,3% dos E. (Graf. 4)

Graf. 4 - Grau de conhecimento da transposição do Acordo-Quadro Europeu sobre o stress ligado ao trabalho (val. %)



Ao analisar se foi efetuada ou não a avaliação do stress ligado ao trabalho na empresa, evidenciamos algumas diferenças, ao levarmos em conta quer as várias figuras de Trabalhadores, RTS e E, quer os países.

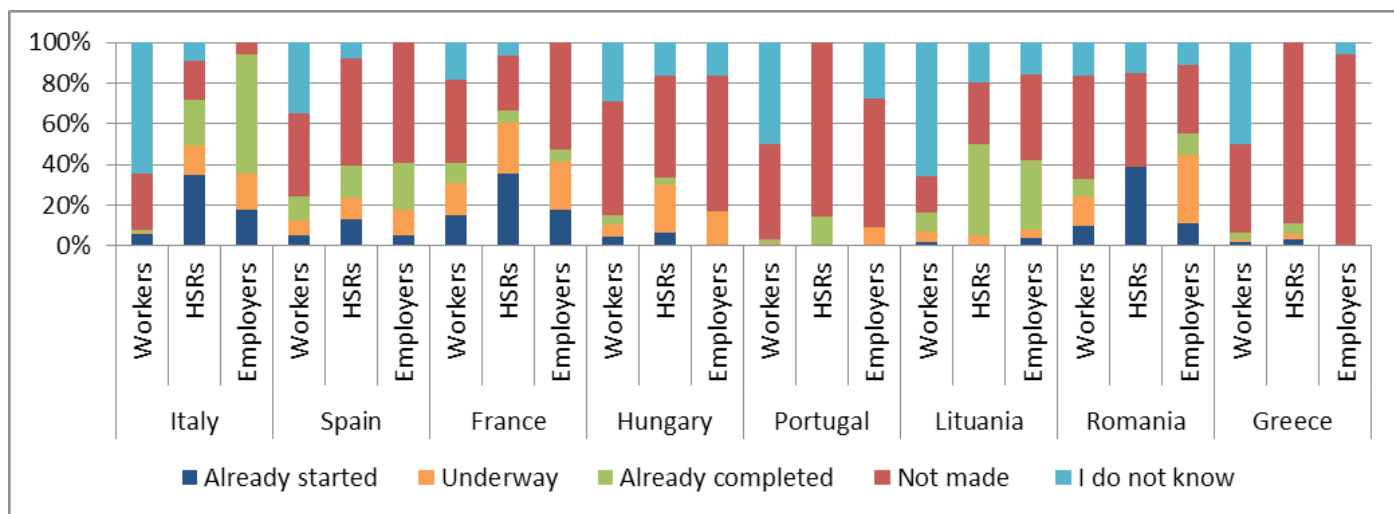
Se considerarmos, de facto, as declarações dos Trabalhadores, vemos que, na maioria dos países, os trabalhadores (6 em cada 8) declaram não ter sido efetuada qualquer avaliação, com percentuais que variam de 40% a 56%. Outros afirmam, em percentagens mais baixas, que a avaliação foi levada a termo, como é o caso de Espanha (11,6%), França (9,9%), Lituânia e Roménia (ambos 8,8%); segundo alguns, a avaliação está a ser realizada, como França (16%), Roménia (14,3%), Espanha (7,4%), Hungria (6,1%) e Lituânia (5,9%). Finalmente, segundo relatam, o procedimento foi iniciado em França (14,8%), Roménia (9,9%), Itália (5,7%), Espanha (5%) e Hungria (4,4%).

Se analisarmos as respostas fornecidas pelos RTS, vemos que na maioria dos países (5 em cada 8) os trabalhadores afirmam que a avaliação nunca foi realizada, com percentuais que variam de 50% a 89%. Quanto à afirmação de que a avaliação já foi levada a termo, temos a Lituânia com 45%, a Itália com 22%, a Espanha, com quase 16% e Portugal com 14%. Em fase de execução, França com 25%, Hungria com 23,3%, Itália com 14,3% e Espanha com 10,5%. Finalmente, foi levada a termo na Itália e França com 35%, Roménia com 38% e Espanha com 13%.

E por fim, de acordo com os Empregadores, com referência à avaliação do stress ligado ao trabalho, na maior parte dos países, os trabalhadores (6 em cada 8) declaram que a avaliação nunca foi feita, com percentuais que variam de 42% a 94%.

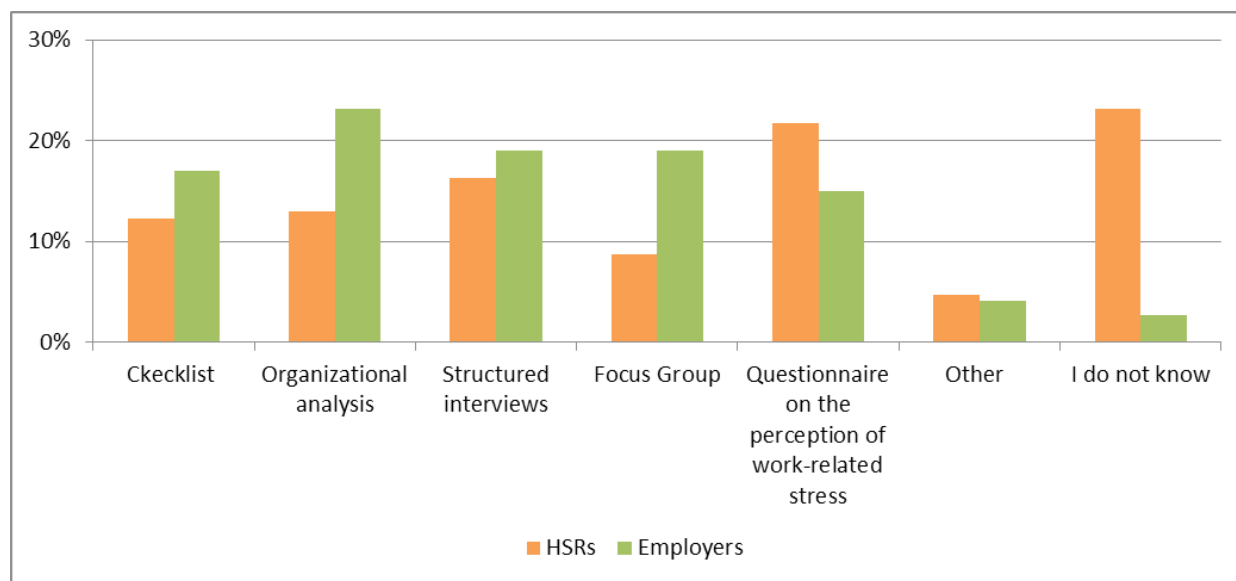
Quanto à afirmação de que a avaliação já foi levada a termo, temos na Itália 58,8%, Lituânia 34,6% e Espanha 23,1%. A avaliação está em fase de execução em muitos países: Roménia (33,3%), França (23,5%), Itália (17,6%), Hungria (16,7%), Espanha (12,8%). Finalmente, foi levada a termo em Itália e França, respectivamente em 17,6% dos casos, Roménia 11,1% dos casos e Espanha, 5% dos casos (Graf. 5).

Graf. 5 - Avaliação do stress ligado ao trabalho na empresa (val. %)



Levando em consideração os métodos utilizados para fazer a avaliação do stress ligado ao trabalho, constatamos que os questionários destinados aos trabalhadores foram muito utilizados, com 21,7% para RTS e 15% para E, seguidos de análise organizacional, com 13% declarados pelos RTS e 23% declarados pelos E; entrevistas estruturadas com 16,3% para RTS e 19% para E e, finalmente, Checklists com 12% para RTS e 17% para E (Graf. 6).

Graf. 6 - Métodos utilizados para realizar a avaliação do stress ligado ao trabalho (val. %)

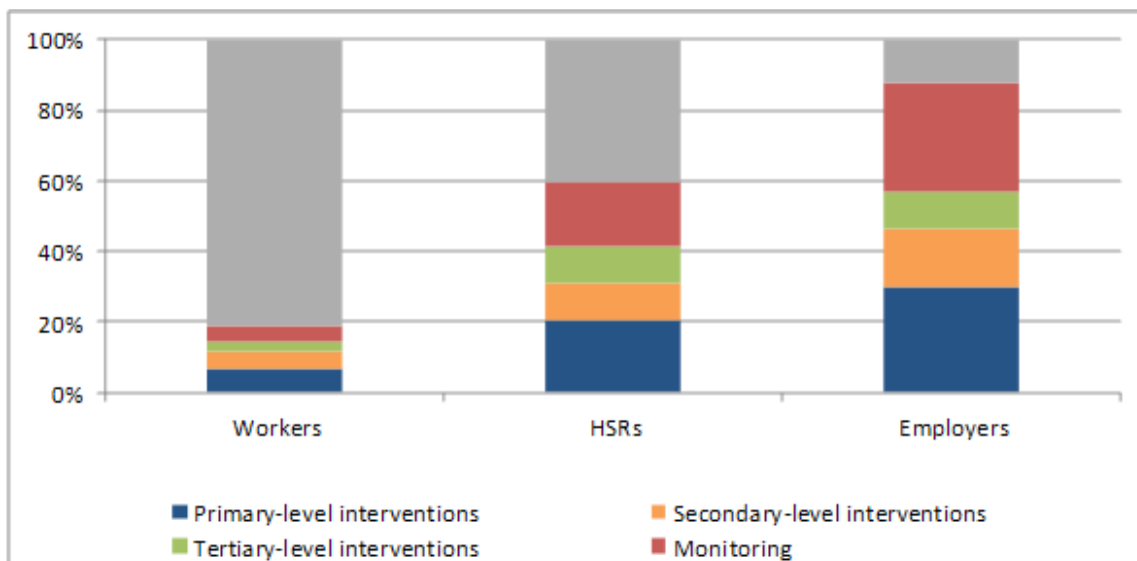


Tendo em conta os aspectos relacionados com as ações realizadas após o resultado da avaliação do stress ligado ao trabalho, notamos que 81,3% de toda a amostragem afirma não estar informado, enquanto 6,5% afirma que foram realizadas intervenções de prevenção primária (isto é, ações para combater os factores que causam stress na organização do trabalho); 4,9% afirma que foram feitas ações de prevenção secundária (ações coletivas para ajudar os trabalhadores a lidar com o stress); quase 3% indica ações de prevenção terciária (intervenções para apoiar os trabalhadores em dificuldade) e, finalmente, 4,5% afirma que foi criado um programa de acompanhamento regular.

Para os RTS, evidencia-se que 40,3% não sabe se foram ativadas ações de gestão, 20,3% afirma que foram ativadas ações de prevenção primária, 10,8% de prevenção secundária, 10,4% ações de prevenção terciária e, finalmente, 18,2% declara que foi iniciado um programa de acompanhamento.

Os Empregadores parecem ter um conhecimento maior: de facto, somente 12,3% afirma não saber se foram feitas intervenções, 29,8% afirma que foram ativadas intervenções de prevenção primária, 16,7% de prevenção secundária, 10,5% intervenções de prevenção terciária e, finalmente, 30,7% um programa de acompanhamento (Graf. 7).

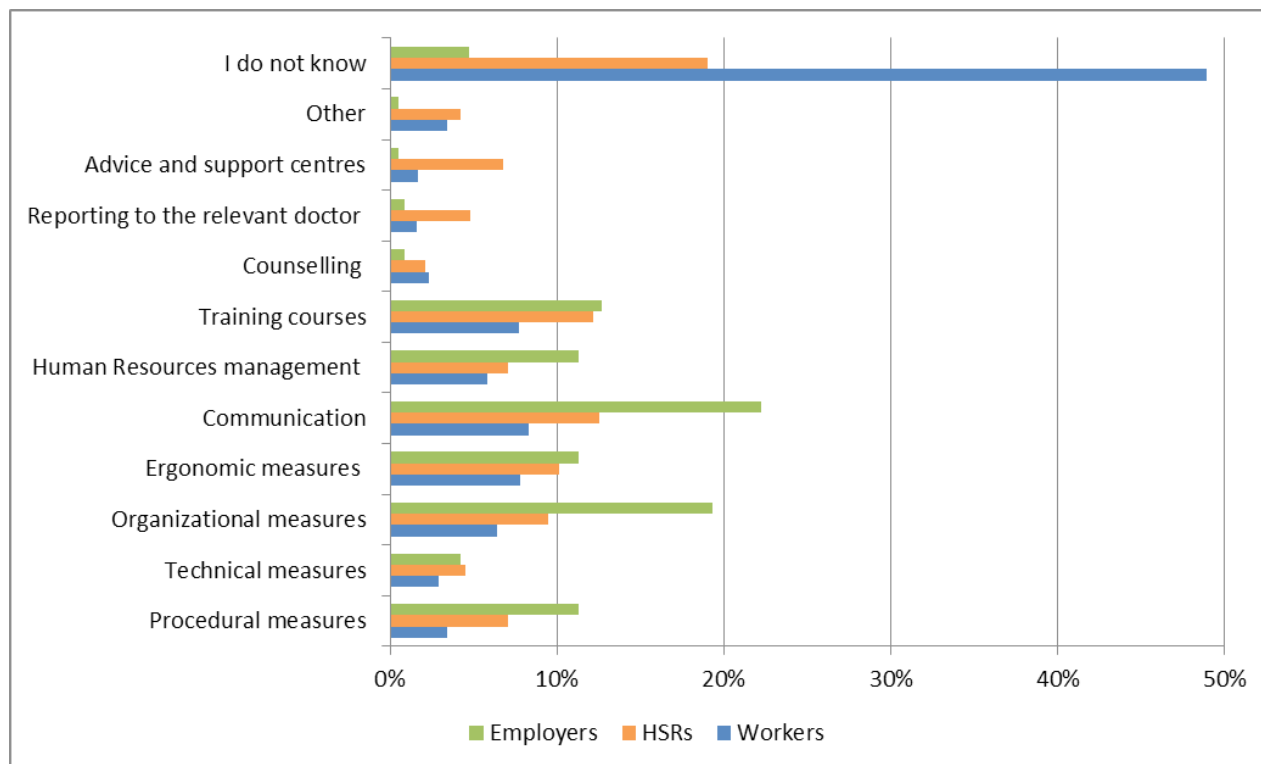
Graf. 7 - Modalidades de intervenção de gestão e/ou monitorização do risco de stress ligado ao trabalho (val. %)



Se analisarmos em pormenor as medidas de prevenção, observamos que quase 50% dos trabalhadores não sabem quais foram as medidas tomadas; para os RTS, o percentual cai para 19% e para os Empregadores para 4,7%. A ação mais utilizada parece ser a formação: de facto, ela é escolhida em 7,7% dos casos pelos trabalhadores, em 12,2% dos casos pelos RTS e em 12,7% dos casos pelos Empregadores. Além da formação, encontramos ações para a melhoria da comunicação interna, escolhida em 8,3% dos casos pelos trabalhadores, em 12,5% pelos RTS, e em 22,2% dos casos pelos Empregadores. Seguem medidas ergonómicas (design / redesign do ambiente e dos processos de trabalho) escolhidas em 7,8% dos casos pelos trabalhadores, em 10,1% dos casos pelos RTS e, finalmente, em 11,3% dos casos pelos E (Graf. 8).



Graf. 8 - Medidas de prevenção adotadas após a avaliação do stress ligado ao trabalho (val. %)



## Envolvimento dos trabalhadores e dos Representantes dos Trabalhadores para a Segurança (RTS)

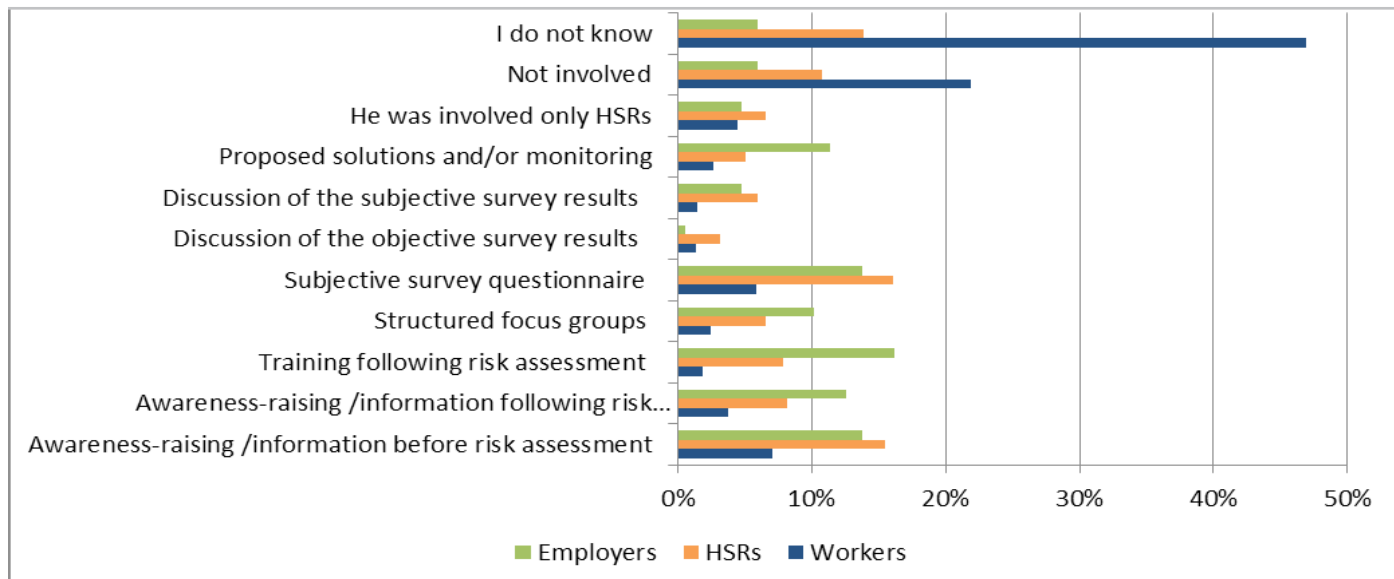
Outro aspecto investigado no questionário é o grau de envolvimento dos trabalhadores e dos RTS na avaliação do stress ligado ao trabalho. À pergunta que busca avaliar “a maneira como foram envolvidos” os trabalhadores, em 46,9% dos casos, afirmam que não sabem (quase metade da nossa amostra, tendo em conta todos os países envolvidos no inquérito); 21,9% afirma que não foram envolvidos; 7,1% afirma ter participado em ações de sensibilização e/ou informação antes da avaliação, 5,9% afirma ter realizado questionários de avaliação subjetiva do stress ligado ao trabalho e apenas 3,8% afirma ter participado de ações de sensibilização e / ou informação após a avaliação: finalmente, os trabalhadores afirmam que, em 4,5% dos casos, foram envolvidos somente os RTS.

Analisando sucessivamente as respostas dos RTS, vemos que 13,9% declara não saber quais as modalidades de envolvimento dos trabalhadores; 15,5% afirma que foram organizadas ações de sensibilização e/ou informação antes da avaliação, 8,2% que foram organizadas ações de sensibilização e/ou informação depois da avaliação e quase 8% que foram realizadas ações de formação depois da avaliação do risco; enquanto 16,1% afirma que foram envolvidos através de questionários de avaliação subjetiva, mas quase 11% afirma o contrário, que não foram envolvidos. Enfim, os RTS declaram que foram envolvidos somente em 6,6% dos casos.

Se levarmos em consideração as respostas dos Empregadores, constatamos que em 16,2% dos casos, foi realizada a formação após a avaliação de risco, em 13,8% foram realizadas ações de sensibilização e / ou informação antes da avaliação, em 12,6% foram realizadas ações de sensibilização e / ou informação após a avaliação e, finalmente, 13,8% afirmou que os trabalhadores foram envolvidos através do uso de questionários de avaliação subjetiva.

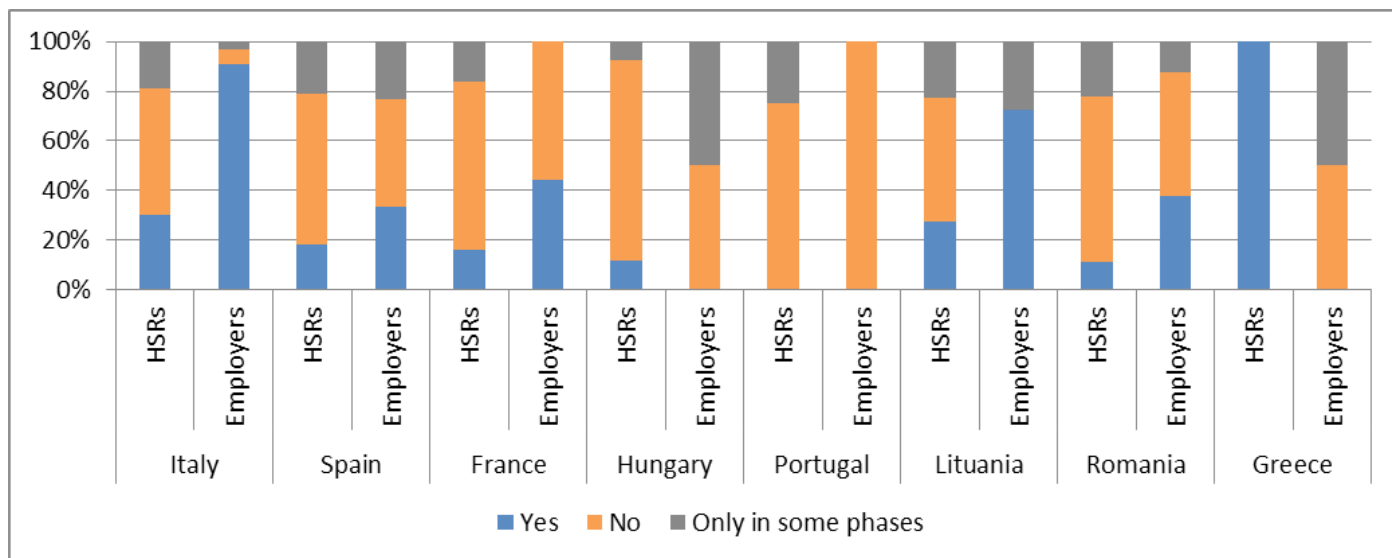
É interessante notar que a resposta para a pergunta sobre o envolvimento ou não dos trabalhadores nas propostas de solução e / ou monitorização, para os Trabalhadores 2,7% dos casos afirmaram que foram envolvidos; para os RTS o percentual é de 5,1% dos casos, enquanto para os Empregadores o percentual alcança 11,4% (Graf. 9)

Graf. 9 - Modo de envolvimento dos trabalhadores na avaliação do stress ligado ao trabalho dentro da empresa (val. %)



Um outro aspecto analisado é o grau de envolvimento dos RTS na avaliação do stress ligado ao trabalho. Se analisarmos a distribuição segundo o cargo ocupado (RTS ou E) nos diferentes países, vemos que existem opiniões contrastantes: um exemplo é o caso da Itália, onde os RTS, em 30,4% dos casos, declaram terem sido envolvidos na avaliação de SLT (stress ligado ao trabalho) enquanto para os E o grau de envolvimento dos RTS seria de 90,6%. Mesma situação em Espanha, embora com percentagens inferiores, onde 18,4% dos RTS afirmam estarem envolvidos e os E afirmam que isto acontece em 33,3% dos casos. A mesma tendência pode ser encontrada também em França: 16,3% dos RTS afirmam estarem envolvidos, em comparação com 44,4% dos E. Nos outros países, temos outros pontos críticos: na verdade, na Hungria apenas 11,5% do RTS afirmam terem sido envolvidos, enquanto para os E, 50% declara que não envolvem os RTS ou de fazê-lo somente em algumas fases. Em Portugal temos uma situação de não-envolvimento: os RTS declaram que, em 75% dos casos, o envolvimento não é feito e, em 25% dos casos, é feito em algumas fases; para 100% dos E, o envolvimento nunca acontece. Na Lituânia, encontramos uma situação semelhante às anteriores, onde os RTS estão envolvidos em 27% dos casos, em comparação com os 72% declarados pelos E. Na Roménia, os RTS são envolvidos em 11% dos casos, enquanto para os E isto ocorre em 37% dos casos. Por último, a Grécia, onde temos um envolvimento total (100%) dos RTS, enquanto para os E, em 50% dos casos o envolvimento não ocorre, e em 50% ocorre apenas em determinadas fases (Graf. 10)

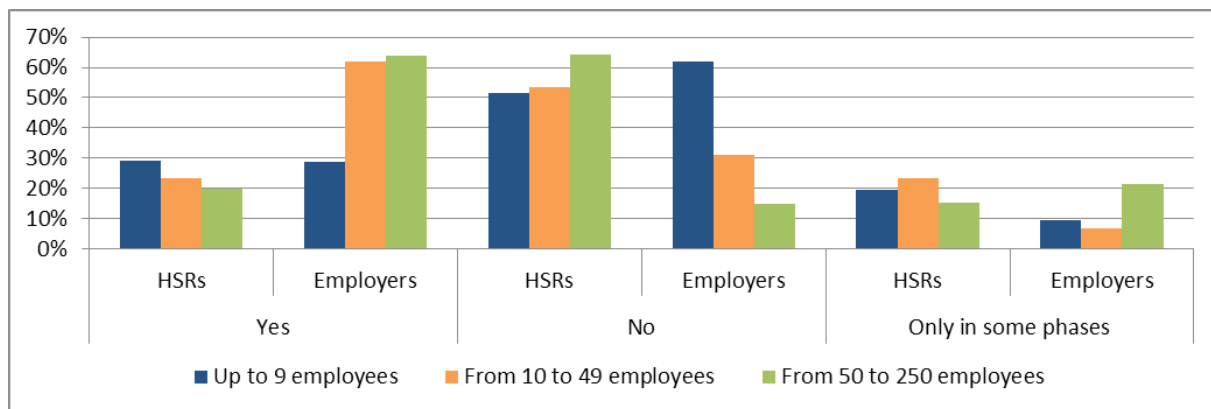
Graf. 10 – Grau de envolvimento de RTS na avaliação do stress ligado ao trabalho (val. %)



Um outro aspecto relacionado com o grau de participação ativa dos RTS na avaliação do stress ligado ao trabalho é considerar se a dimensão da empresa (micro, pequena ou média) é um factor de diferenciação na forma de seu envolvimento.

Analisando os dados, é possível evidenciar que para os RTS, mesmo levando em consideração as diferentes dimensões das empresas, as percentagens de não-envolvimento variam pouco: de facto, passamos de 51% em microempresas (com até 9 trabalhadores), para chegar a quase 65% em pequenas e médias empresas (50-250 trabalhadores). Ao contrário, para os Empregadores o envolvimento varia segundo a dimensão das empresas. De facto, em 62% dos casos, os Empregadores afirmam não envolver os RTS em empresas com menos de nove trabalhadores; em 31% dos casos o envolvimento ocorre nas empresas com um número que varia de 10 a 49 trabalhadores e o envolvimento cai para 15% em grandes empresas (50-250 trabalhadores): portanto, com o aumento do número de trabalhadores nas empresas, segundo os Empregadores, haveria um maior envolvimento dos RTS (Graf. 11).

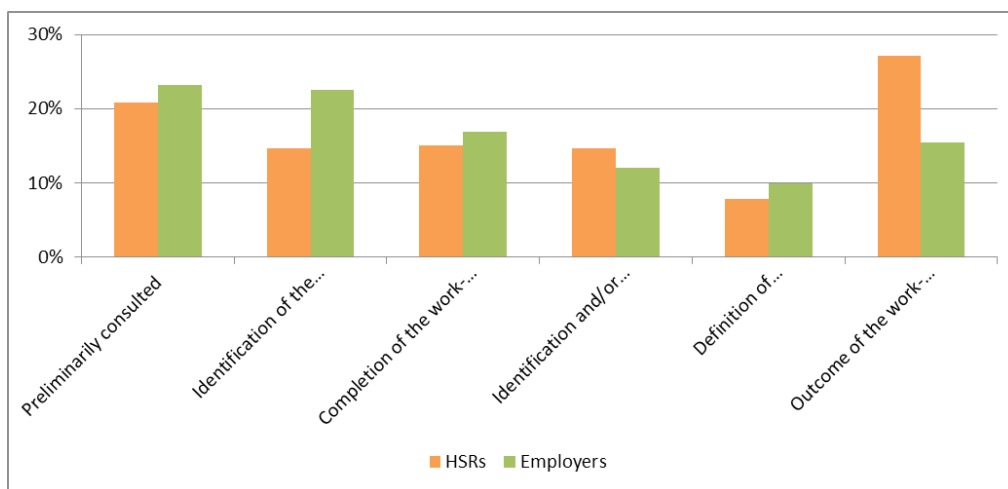
Graf. 11 – Grau de envolvimento de RTS na avaliação do stress ligado ao trabalho, discriminadas por RTS, Empregadores e dimensões da empresa (val. %)



Tendo em conta as diferentes fases da avaliação do processo de avaliação do stress ligado ao trabalho, podemos, em primeiro lugar, (com 27% dos casos), ver que os RTS foram envolvidos apenas na fase final do êxito dos resultados da avaliação; cerca de 21% porém participaram da consulta antes da avaliação, enquanto 15% dos RTS afirmam terem participado em todo o percurso e com o mesmo percentual de 14,6% temos o envolvimento, quer na fase de identificação do percurso de avaliação, quer na fase de identificação e programação das intervenções.

No que respeita aos Empregadores, os mesmos garantem envolver os RTS na maioria dos casos, com 23,2% na consulta prévia e com 22,5% na fase de identificação do percurso de avaliação; quase 17% afirma tê-los envolvido em todo o percurso de avaliação e em 15,5% dos casos afirmam tê-los envolvido no êxito dos resultados da avaliação; enfim, quase 13% asseguram a participação dos RTS na definição de programas de intervenções e aproximadamente 10% afirmam envolvê-los também na definição dos percursos de formação / informação (Graf. 12)

Graf. 12 – Envolvimento dos RTS nas diferentes fases de avaliação do stress ligado ao trabalho (val. %)



Ao analisar as diferentes figuras presentes nas empresas que foram envolvidas no processo de avaliação do stress ligado ao trabalho, vemos que a figura mais envolvida, para os RTS, foi o RSP/ASPP, em 25,5% dos casos; seguido pelos Empregadores, com 20%; seguido ainda pelo Médico Encarregado, com quase 16%; pelo Consultor Externo, com 13%; e pelo Responsável de Recursos Humanos, com 10%. Também para os Empregadores, a figura mais envolvida foi o RSP, com 29% dos casos; seguido pelos Empregadores, com 26%; pelo Médico Encarregado, com 18%, e pelo Consultor Externo, com quase 12%; e enfim, pelo Responsável de Recursos Humanos, com 8% (Graf. 13).

Em relação ao Consultor Externo, para os RTS, a figura mais envolvida era o Psicólogo do Trabalho com 17% dos casos, e com 12,5% dos casos um Consultor do Trabalho; também para os Empregadores, em primeiro lugar estava o Psicólogo do Trabalho, com 14,6%, e em segundo lugar o Consultor do Trabalho, com 18,8%.

Entre as várias figuras estavam também presentes o Sociólogo do Trabalho e o Engenheiro de Gestão, mas em ambos os casos e com ambos os entrevistados (RTS e E) a percentagem não superou 3%. Enfim, outra figura profissional, para além daquelas já mencionadas, é o Consultor do Trabalho, com 12,5% dos casos, segundo os RTS e 33%, segundo os E (Graf. 14)

Graf. 13 – Figuras envolvidas na avaliação (val. %)



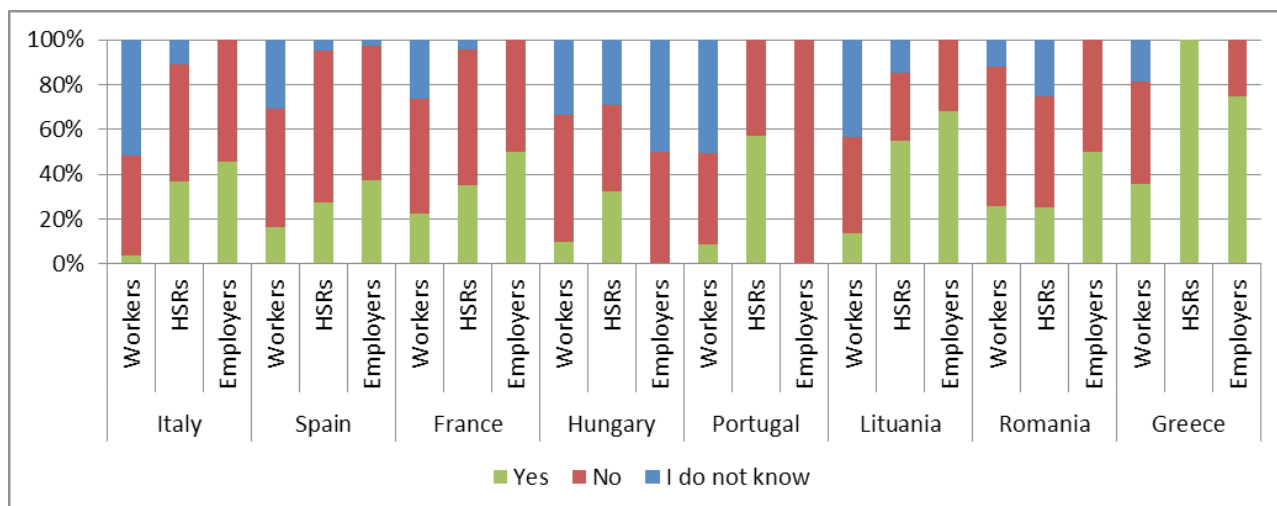
Graf. 14 – Consultor externo envolvido na avaliação (val. %)



## Formação e informação dos trabalhadores

Outro aspecto investigado no questionário é a formação e informação sobre os riscos de stress ligado ao trabalho. De modo geral, perguntou-se se na empresa foram realizadas iniciativas destinadas à sensibilização sobre o tema; os resultados mostram, através da comparação dos diferentes países, que existe um acordo entre as diferentes figuras: os trabalhadores da maioria dos países apresentaram percentuais de resposta afirmativa inferiores se comparados com os dos RTS e dos E. Assim, de acordo com os RTS e os E, foram realizadas iniciativas de sensibilização sobre o stress ligado ao trabalho (Graf. 15)

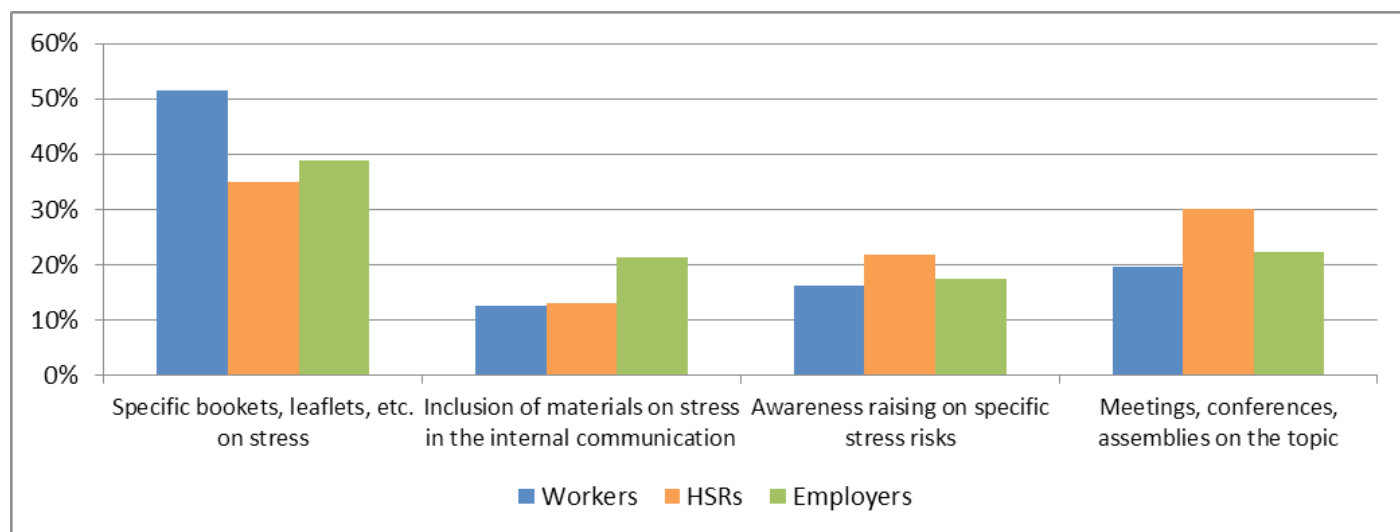
Graf. 15 –Iniciativas de sensibilização sobre o stress ligado ao trabalho (val. %)





Entre os diferentes métodos e ferramentas utilizadas para a sensibilização, encontramos, em 51,6% das respostas dos trabalhadores, o uso de brochuras, folhetos, etc., específicos sobre o tema do stress; para os RTS estes métodos têm sido utilizados em 35% dos casos, e para os Empregadores em 38,8%. Para 12,6% dos trabalhadores, ocorreu integração de conteúdos sobre o stress na comunicação interna, o que também ocorreu para 13% dos RTS e 21,4% dos Empregadores. Pouco mais de 16% dos trabalhadores sublinha que foram realizadas ações de sensibilização sobre os riscos específicos em matéria de stress; isto foi confirmado pelos RTS em 22% dos casos e em 17,5% pelos Empregadores. Finalmente, segundo 19,5% dos Trabalhadores, o método utilizado tem sido: reuniões, conferências e reuniões sobre o assunto; a percentagem aumenta para 30% para os RTS, e 22,3% para os Empregadores (Graf. 16)

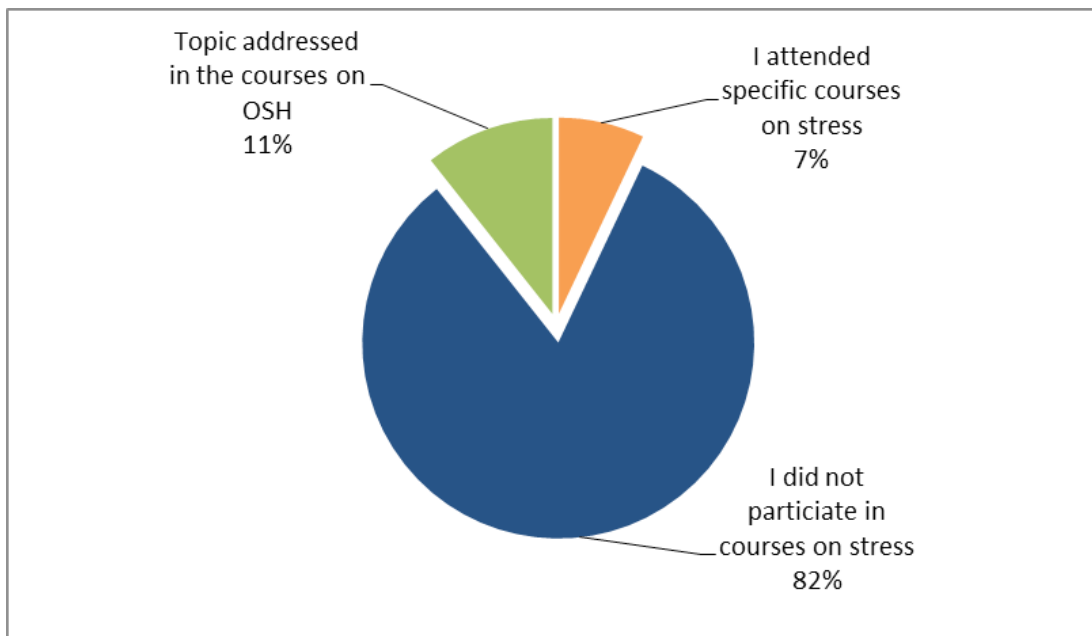
Graf. 16 – Métodos e instrumentos de sensibilização sobre o stress ligado ao trabalho (val. %)



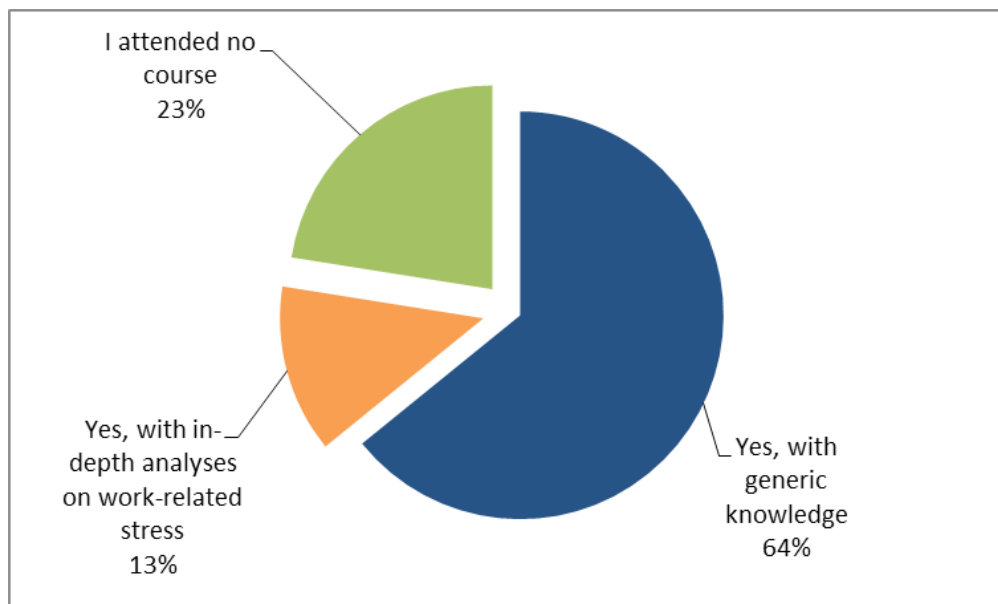
No entanto, uma formação empresarial específica sobre o risco de stress ligado ao trabalho não foi realizada de forma adequada para os trabalhadores: de facto, 82% não participou de qualquer curso específico, 11% tratou da questão do stress ligado ao trabalho em cursos genéricos sobre Saúde e Segurança no Trabalho, e apenas 7% frequentou cursos específicos sobre stress ligado ao trabalho (Graf. 17).

Se considerarmos a formação, para os RTS, 23% não fez qualquer curso sobre o tema, 64% fez uma formação mas com conhecimentos genéricos e apenas 13% fez uma formação específica sobre o stress relacionado ao trabalho (Graf. 18)

Graf. 17 – Formação dos trabalhadores sobre o stress ligado ao trabalho (val. %)

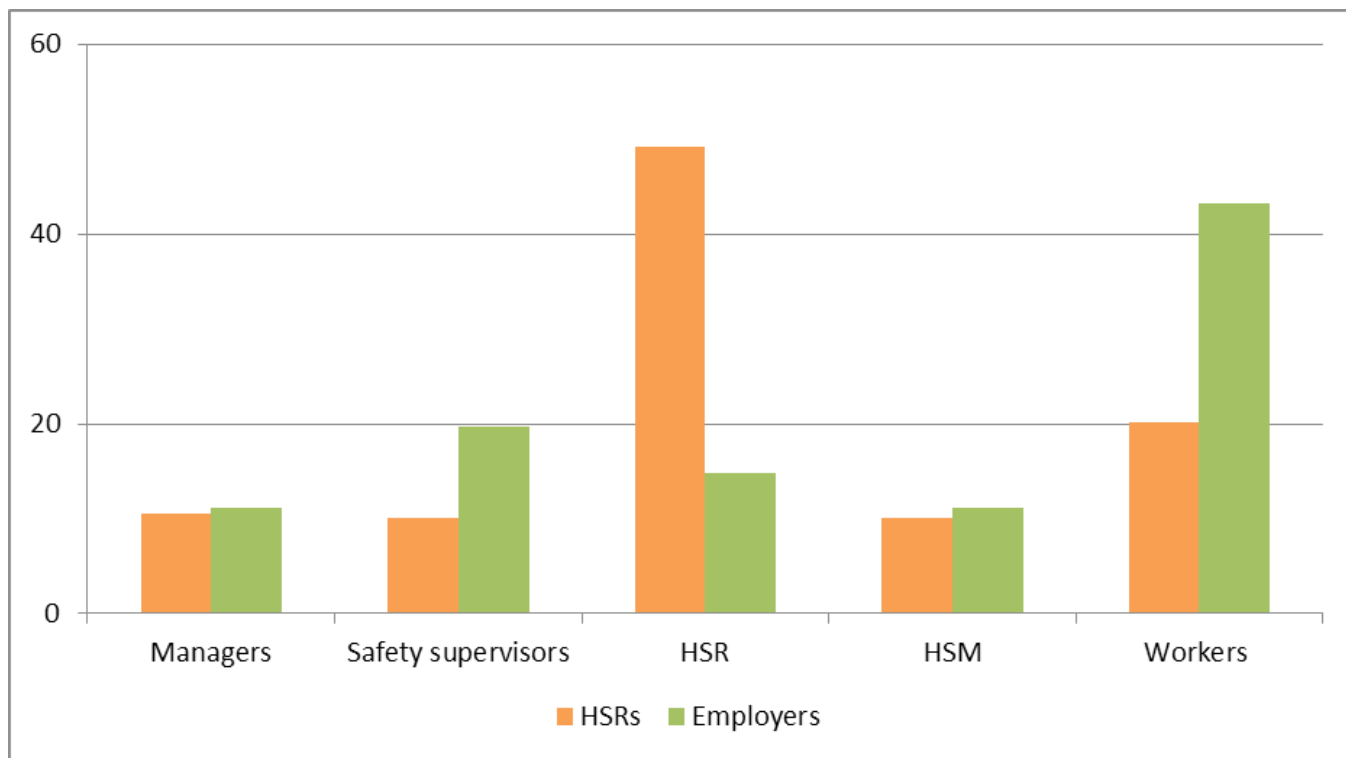


Graf. 18 – Formação dos RTS sobre o stress ligado ao trabalho (val. %)



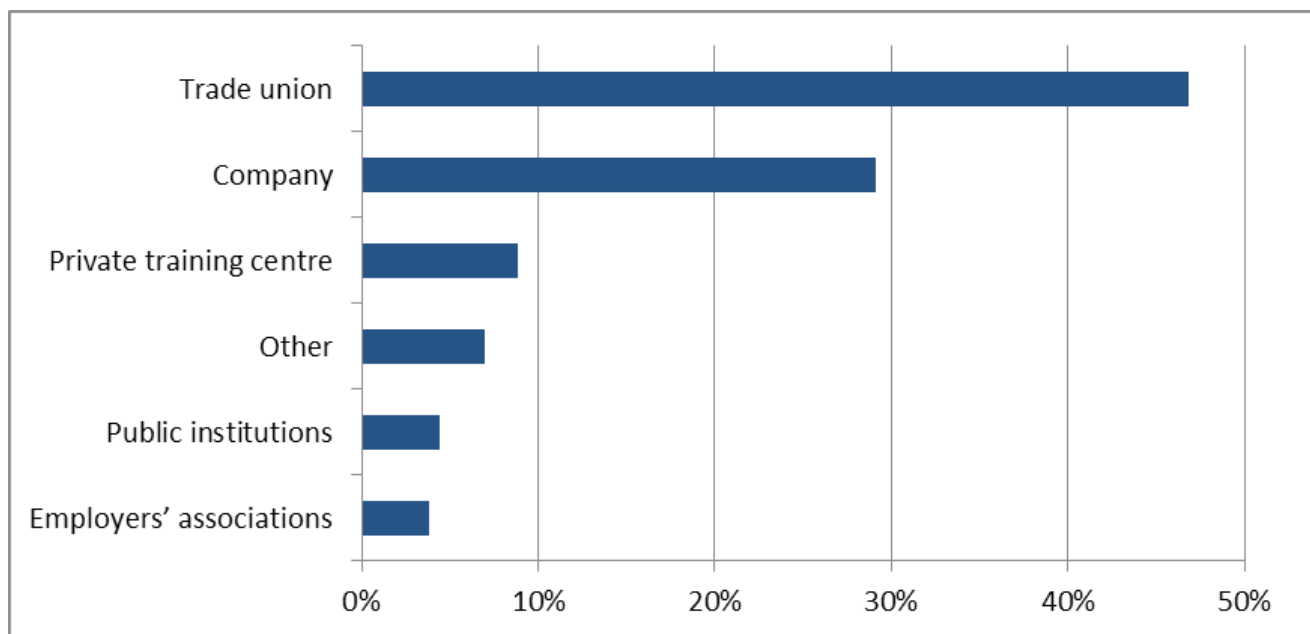
De acordo com os RTS, as pessoas envolvidas na formação específica foram: em 20% dos casos, os trabalhadores, em 10%, respectivamente, os RSPP e Responsáveis, com percentuais semelhantes (10,6%) os Dirigentes e 49,2% eles próprios. De acordo com os os Empregadores, as pessoas envolvidas na formação específica foram: em 43,2% dos casos, os trabalhadores, em 11% os RSPP, em apenas 14,8% os RTS, chegando a quase 20% os Responsáveis e 11% os Dirigentes (Graf. 19).

Graf. 19 – Formação específica sobre o stress ligado ao trabalho para várias figuras da empresa (val. %)

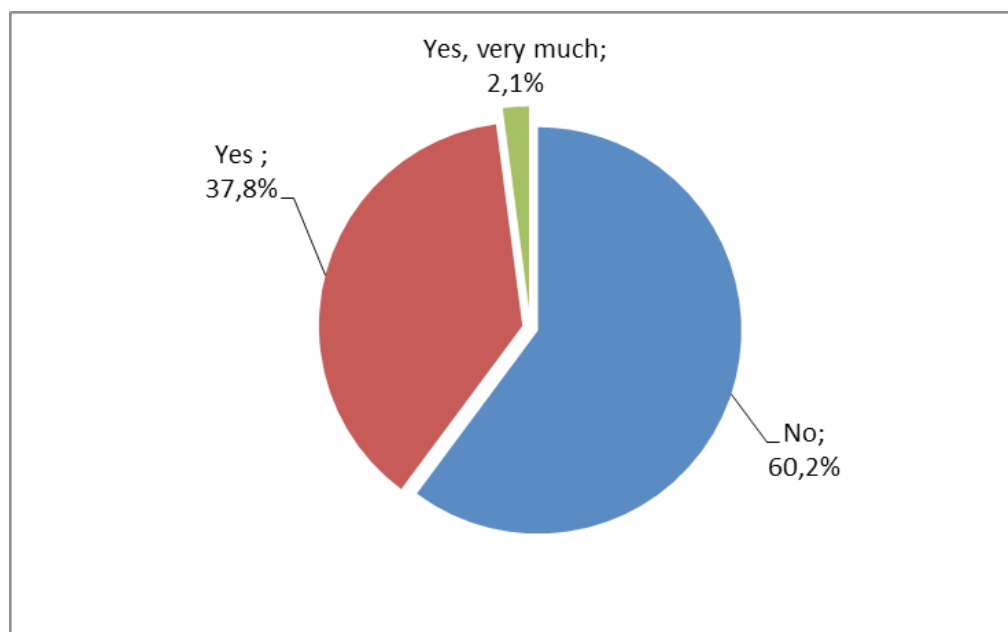


Entre aqueles que ministraram a formação, temos principalmente o Sindicato, com quase 50%, seguido pela Empresa, com 29%, as instituições de formação privadas, com quase 9% e respectivamente as instituições públicas e as associações patronais com valores próximos a 4%. Se analisarmos a preparação que sentem ter os RTS sobre o tema do stress ligado ao trabalho, vemos que 60% afirmam que não têm nenhuma, que pouco menos de 40% se sentem preparados e que apenas 2% se sentem muito preparados (Graf. 20).

Graf. 20 - Estruturas que forneceram formação específica sobre o risco de stress ligado ao trabalho (val. %)



Graf. 21 - Preparação em relação à questão do risco de stress ligado ao trabalho (val. %)



## As características do risco de stress ligado ao trabalho no ambiente de trabalho

Nesta área foram investigadas as percepções dos trabalhadores, dos RTS e dos Empregadores sobre as características mais críticas do risco de stress ligado ao trabalho presentes no posto de trabalho. A saber, foi indicada a pontuação média obtida em toda a amostra, dividida por figuras e nacionalidades no que diz respeito a uma série de afirmações relativas às características do risco de stress ligado ao trabalho expressas em uma escala de Likert de 5 níveis (de 1 = em grande extensão a 5 = em menor extensão).

A partir da comparação dos valores médios expressos pelos três grupos (Trabalhadores, RTS e E), tanto no que diz respeito ao país de origem como no que diz respeito à empresa de pertença de diferentes dimensões (micro, pequena e média), surgem diferenças estatisticamente significativas ( $p$  ANOVA < 0,001).

Ao analisar as respostas dos trabalhadores, vemos que para o Volume de trabalho, a pontuação mais baixa (sinónimo de muita presença de pontos críticos) foi para a Grécia ( $m=1,62$ ), seguida de França ( $m=1,95$ ) e Roménia ( $m=2,09$ ), enquanto a pontuação mais elevada (sinónimo de uma menor presença de pontos críticos) foi para a Lituânia ( $m = 2,85$ ) e Hungria ( $m = 2,79$ ). Quanto à evolução da carreira, as pontuações médias eram levemente mais altas, mas a pontuação mais crítica foi destacada pela França ( $m = 2,26$ ), pela Grécia ( $m = 2,40$ ) e pela Itália ( $m = 2,56$ ); as pontuações mais altas foram para a Lituânia ( $m = 2,72$ ) e Hungria. Em relação à característica do ambiente e dos equipamentos de trabalho, as pontuações mais críticas foram da Grécia ( $m = 2,02$ ), Roménia ( $m = 2,73$ ) e Itália ( $m = 2,87$ ); as pontuações menos críticas foram da Hungria ( $m = 3,19$ ) e Portugal ( $m = 3,14$ ). Um outro aspecto é o planeamento de tarefas: a pontuação mais crítica foi para a Grécia ( $m = 1,83$ ) e a Roménia, enquanto que aquelas acima da média foram para Hungria ( $m = 3,02$ ) e Portugal ( $m = 3,01$ ). Em relação ao horário de trabalho, a Grécia ( $m = 1,87$ ) e a Roménia ( $m = 2,58$ ), tiveram a pontuação mais baixa, enquanto a mais elevada foi para a Hungria ( $M = 3,36$ ). Em relação às relações intrapessoais, para além da Grécia ( $m = 1,92$ ) também a França ( $m = 2,68$ ) e a Roménia ( $m = 2,70$ ) tiveram pontuações inferiores à média, enquanto acima da média temos a Lituânia ( $m = 3,28$ ). Em relação à cultura organizacional, para além das pontuações inferiores à média para a Grécia ( $m = 1,95$ ) e a Roménia ( $m = 2,13$ ), encontramos Portugal ( $m = 3,11$ ) e Lituânia ( $m = 3,21$ ) que estão posicionados acima da média da amostra. Quanto à dimensão da autonomia de decisão além da Grécia ( $m = 2,03$ ) encontramos, abaixo da média, a Itália ( $m = 2,68$ ), enquanto que entre as nações acima da média a Lituânia ( $m = 3,37$ ) e a Hungria ( $m = 3,15$ ). O papel desempenhado resultou ser um elemento crítico para a Grécia, Roménia, Itália e França, enquanto é considerado de uma forma menos crítica por Lituânia e Portugal. Finalmente, quanto à dimensão da conciliação vida privada / trabalho, estão na mesma condição Grécia, Roménia, Itália e França, que apontam ser um aspecto crítico, com pontuação abaixo da média, enquanto Hungria, Portugal e Lituânia consideram esta dimensão de maneira menos crítica (Graf. 22).

Tendo em conta as respostas dos RTS, notamos que para o Volume de Trabalho ( $m = 2,01$ ), encontramos, respectivamente, a Grécia ( $m = 1,38$ ), a Roménia ( $m = 1,70$ ), a França ( $m = 1,83$ ) e a Itália ( $m = 1,99$ ) com pontuações abaixo da média, e que, portanto, atestam que seja um risco percebido como sendo particularmente crítico; ao contrário, em Lituânia ( $m = 2,41$ ) e Espanha, Hungria e Portugal (todos com uma média igual a 2,25) posicionam-se acima do valor médio, e, portanto, numa condição menos crítica. A evolução da carreira é considerada criticamente por Grécia ( $m = 2,15$ ), Roménia ( $m = 2,33$ ) e França ( $m = 2,82$ ), enquanto a pontuação mais positiva foi destacada por Lituânia ( $m = 3,59$ ). Grécia ( $m = 1,85$ ) e Roménia ( $m = 2,30$ ), juntamente com Itália, obtiveram pontuação negativa na dimensão do Ambiente de Trabalho e equipamentos em relação à França ( $m = 3,11$ ) e Portugal ( $m = 3,13$ ), que destacaram pontuações melhores. Quanto ao planeamento das tarefas, a França ( $M = 2,51$ ), juntamente com a Grécia ( $m = 2,62$ ) e a Roménia ( $m = 2,20$ ) são os países onde se encontram maiores pontos críticos enquanto o mesmo não ocorre em relação a Portugal, Hungria e Itália. O horário de trabalho é considerado de forma negativa por Roménia e Grécia, bem como França e Portugal, enquanto pontuações positivas podem ser encontradas para a Hungria e Lituânia. As Relações pessoais são consideradas de forma negativa pela maioria dos países, apenas Espanha e Portugal alcançaram uma pontuação acima da média. Quanto à dimensão da cultura organizacional, temos uma

situação semelhante à qual acrescentam-se Espanha, Portugal e também a Lituânia como os únicos países que tiveram uma pontuação acima da média na dimensão analisada. Para a dimensão da autonomia de decisão, a Itália, juntamente com a França, Grécia e Roménia, apresentou as pontuações mais baixas; além disso, os mesmos países, juntamente com a Espanha, mostraram os resultados mais baixos na dimensão do papel dentro da organização. Finalmente, a dimensão do balanceamento vida privada/trabalho, a Itália, juntamente com a França, Grécia e Roménia, é aquela com os problemas mais críticos em relação aos outros países que declaram menos pontos críticos sobre os temas da conciliação (Graf. 23). Ao analisar as respostas dos Empregadores, vemos como em relação ao volume de trabalho os países com maiores pontos críticos foram, além de Roménia ( $m = 2,13$ ) e Grécia ( $m = 1,61$ ), também a Espanha ( $m = 2,24$ ) e a Hungria ( $m = 2,00$ ). Para a evolução de uma carreira, uma pontuação baixa foi alcançada por Espanha ( $m = 3,24$ ), bem como Roménia e Grécia, enquanto Portugal ( $m = 4,00$ ) e Lituânia superaram a pontuação média da dimensão. A Itália, a Roménia e a Grécia foram os países que apresentaram mais pontos críticos na dimensão do ambiente de trabalho e dos equipamentos. A Espanha e a França, juntamente com a Roménia e a Grécia, destacam pontos críticos maiores no planeamento de tarefas. Tal aspecto está ligado também ao Horário de trabalho, Itália, Espanha, Roménia e Grécia conseguiram pontuações negativas.

Analisando as relações intrapessoais, as pontuações mostram que os países com mais pontos críticos são Itália, França, Roménia e Grécia e, os dois últimos, juntamente com a Espanha, também apresentam problemas significativos em relação à dimensão organizacional. No que diz respeito aos aspectos relacionados com as funções, os países que mostram os maiores pontos críticos são a Itália, Espanha, França, Roménia e Grécia. Finalmente, os problemas associados ao balanceamento entre a vida privada e o trabalho são maiores para a Espanha, Roménia e Grécia (Graf. 24).

Outro aspecto investigado é aquele relacionado com a dimensão da empresa, e se esta desempenha um papel na percepção das diferentes características mais críticas do risco de stress ligado ao trabalho presentes no posto de trabalho. Tal como acontece com a análise dos diferentes países, estão apresentadas as pontuações médias obtidas em toda a amostra, subdividida por itens e dimensão da empresa.

Ao analisar as respostas dos trabalhadores, vemos como para o Volume de trabalho, as pontuações mais críticas são relatadas pelos trabalhadores das pequenas empresas ( $M = 1,88$ ) (menos de 9 empregados) e por aqueles de médias empresas (50-250 trabalhadores). Tanto para os RTS como para os Empregadores, as pontuações nesta dimensão, embora não sejam altas, são muito semelhantes, inclusive entre as empresas de diferentes dimensões.

Para a evolução da carreira, a pontuação crítica é evidenciada pelos trabalhadores das pequenas empresas ( $M = 2,81$ ) (10-49 empregados), seguida em igual medida pelas micro e médias empresas; cabe referir também a pontuação negativa indicada pelos Empregadores das empresas de médio porte ( $m = 2,87$ ).

Quanto à dimensão do ambiente de trabalho e dos equipamentos, o valor mais baixo é do trabalhador das microempresas ( $m = 2,33$ ), todavia, destaca-se também uma convergência entre os RTS ( $m = 2,82$ ) e os Empregadores ( $m = 2,85$ ) ao evidenciar isto como um aspecto crítico nas médias empresas.

Em relação à dimensão do planeamento de tarefas, temos uma convergência substancial entre as três figuras (trabalhador, RTS e E): nas microempresas trata-se de um aspecto ligeiramente crítico (a pontuação é, na verdade, um pouco superior do que a média das dimensões). Por outro lado, é interessante notar que o valor mais crítico tem sido evidenciado pelo Empregador ( $m=2,49$ ) das médias empresas, seguido pelo trabalhador presente nestas empresas ( $m= 260$ ).

Quanto ao horário de trabalho e as relações intrapessoais, temos uma situação semelhante à anterior, em que as pontuações mais críticas são atribuíveis ao Empregador ( $m=2,78$ ) e aos Trabalhadores ( $m = 2,80$ ) das médias empresas, e aos trabalhadores das microempresas.

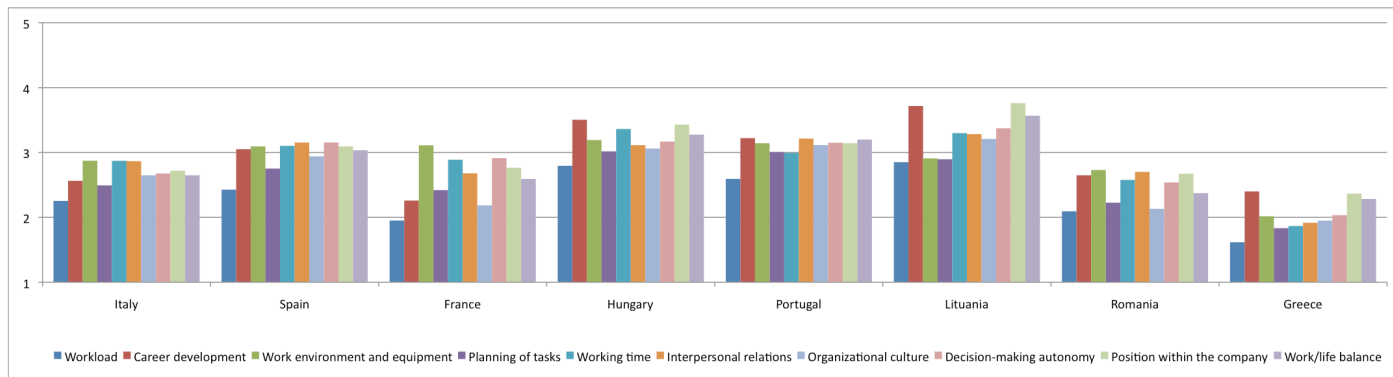
Situação bastante semelhante é encontrada na cultura organizacional, em que as pontuações mais críticas foram relatadas pelos Empregadores ( $m = 2,52$ ) e Trabalhadores ( $m = 2,54$ ) de empresas de médio porte.

Além disso, no que respeita à autonomia de decisão, ela é crítica para todos os trabalhadores, independentemente da dimensão da empresa; também o papel desempenhado dentro da empresa parece ter as mesmas características.

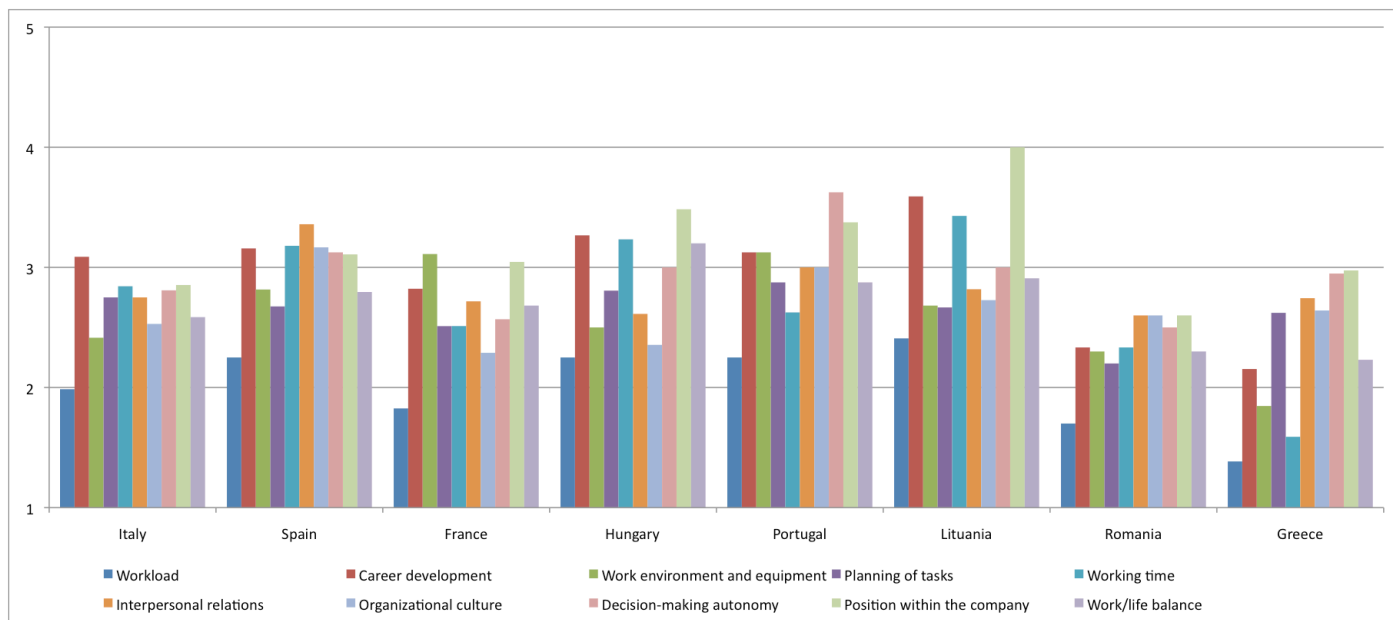


Último aspecto é a conciliação vida privada/trabalho, em que encontramos pontuações críticas expressas pelos trabalhadores, independentemente da dimensão da empresa, com microempresas que indicam uma pontuação mais baixa (M = 2,45), seguidas por empresas de médio (m = 2, 66) e pequeno (m = 2,92) porte. (Graf. 25).

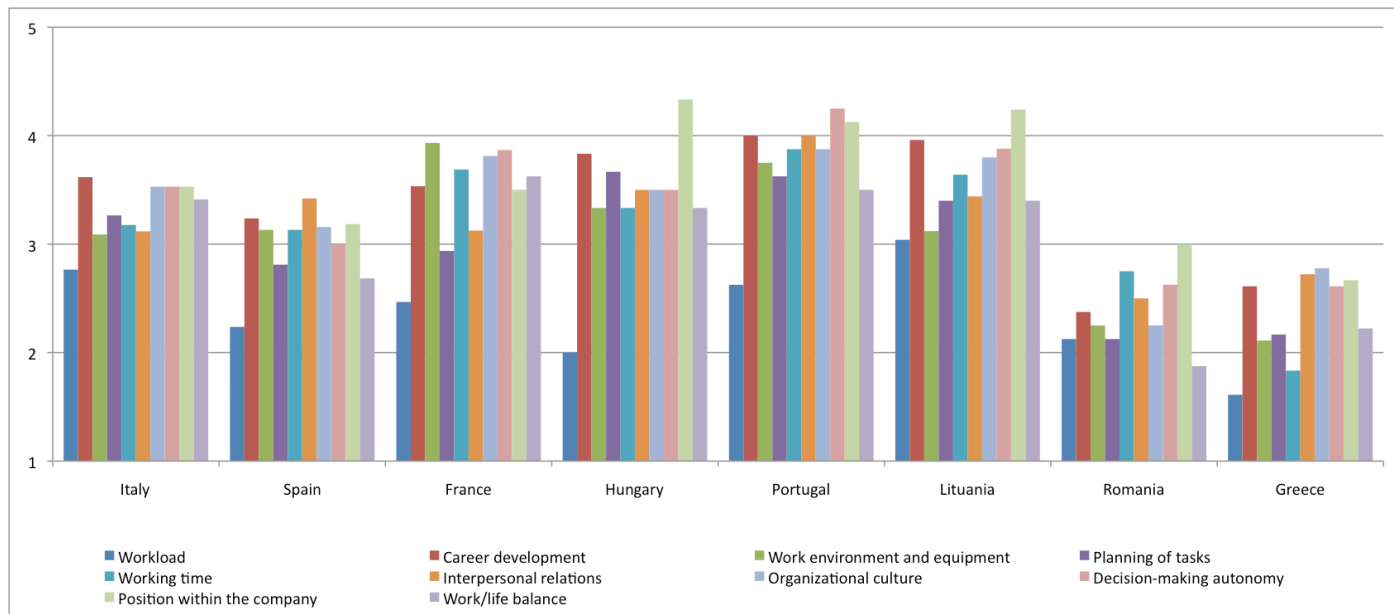
Graf. 22 – Principais pontos críticos nas características do ambiente de trabalho de acordo com os trabalhadores (val. %)



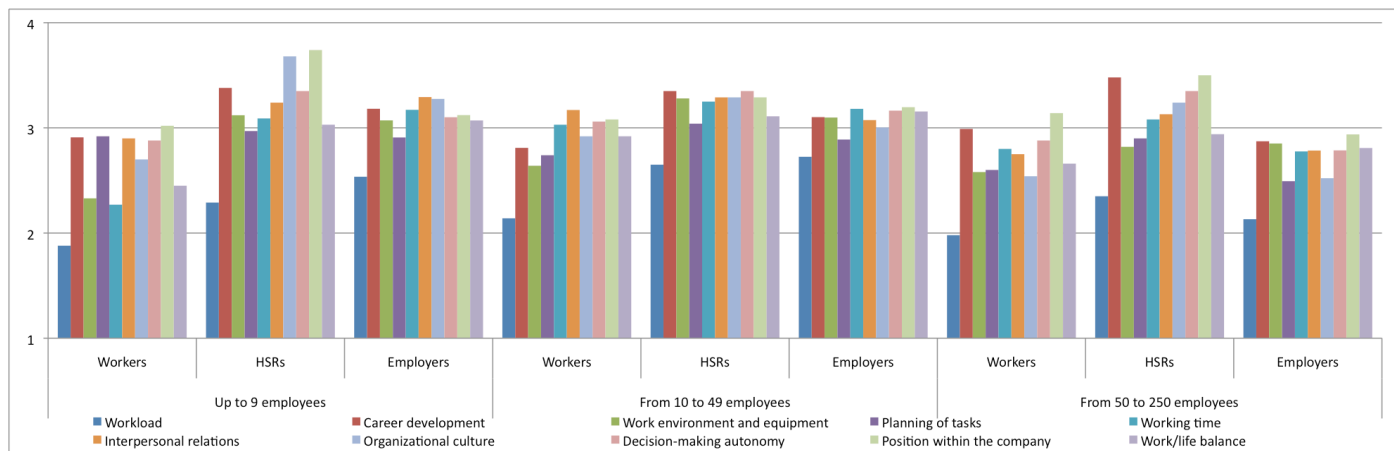
Graf. 23 – Principais pontos críticos nas características do ambiente de trabalho de acordo com os RTS (val. %)



Graf. 24 – Principais pontos críticos nas características do ambiente de trabalho de acordo com os Empregadores (val. %)



Graf. 25 – Principais pontos críticos nas características do ambiente de trabalho de acordo com os Trabalhadores, RTS, E subdivididos por dimensão da empresa (val. %)

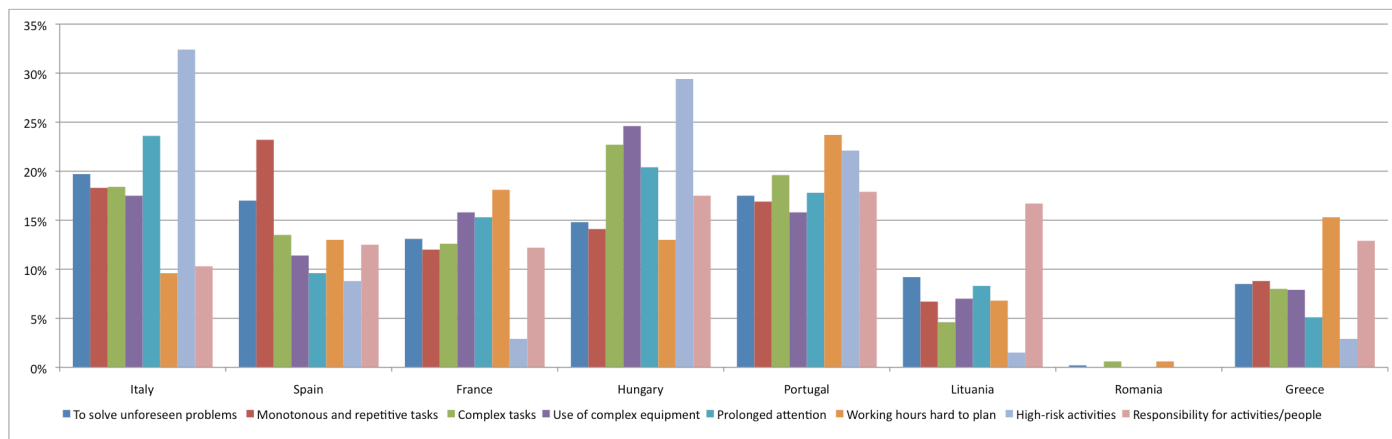


## Condições e níveis de bem-estar no local de trabalho

Nesta área específica, foram investigadas somente as percepções dos trabalhadores. A primeira questão diz respeito à quantidade, em geral, no decurso do próprio trabalho, o indivíduo fica exposto a determinados factores de risco. Os outros dois aspectos (em relação aos quais são mostrados os valores médios obtidos sobre toda a amostra, dividida por indivíduos e nacionalidade) se referem ao grau de satisfação do ambiente de trabalho, expresso numa escala Likert de 5 níveis (de 1 = muito insatisfeito a 5 muito satisfeito), e o nível de bem-estar / desconforto no trabalho expresso numa escala Likert de 5 níveis (de 1 = sempre a 5 = nunca).

Ao observarmos as respostas dos trabalhadores divididos por país, relativamente aos aspectos sobre os quais se caracteriza o próprio trabalho, vemos que para a Itália, Espanha e França, o aspecto mais destacado é ter de resolver problemas imprevistos no trabalho e realizar tarefas complexas; também para a Hungria, Portugal e Lituânia, vemos que o principal ponto crítico parece ser a necessidade de resolver problemas inesperados, mas encontramos, além da dificuldade de realizar tarefas monótonas, o problema de realizar tarefas complexas ou ter altas responsabilidades em atividades e em relação a outras pessoas. Por fim, também para a Grécia e Roménia destaca-se a necessidade de resolver imprevistos juntamente com tarefas complexas, responsabilidade e horas de trabalho não planeadas (Graf. 26).

Graf. 26 – Aspectos do ambiente de trabalho (val. %)



Tendo em conta as respostas dos trabalhadores sobre o seu grau de satisfação no ambiente de trabalho, vemos como todos os países, à exceção da Grécia e Lituânia, estão satisfeitos com a limpeza e iluminação. No que diz respeito ao aspecto mais relacionado com o conforto ambiental, a temperatura é percebida como pouco satisfatória por Itália, França, Hungria e Portugal; as mesmas nações, juntamente com a Grécia indicam um baixo grau de satisfação sobre a tranquilidade do local de trabalho. Em geral, para a parte dos espaços à disposição, estão mais insatisfeitos com a estética e os móveis os seguintes países: Itália, Espanha, Hungria e Roménia. Finalmente, em relação à dotação de hardware e software, estão menos satisfeitos os seguintes países: Itália, Espanha, França, Hungria, Portugal, Lituânia, Roménia e Grécia. Por fim, uma comparação entre os valores médios expressos pelos três atores (trabalhadores, RTS e E) com base ao país de origem, verificam-se diferenças estatisticamente significativas ( $p$  ANOVA < 0,000) (Graf. 27).

A parte relativa aos aspectos da saúde física e mental solicita a indicação se, nos últimos seis meses anteriores ao inquérito, o interessado sofreu ou não de problemas de saúde específicos e quantas vezes isso aconteceu. Uma comparação dos valores

médios expressos pelas três partes (trabalhadores, RTS e E) com base nos países de origem, indica diferenças estatisticamente significativas (ANOVA  $p < 0,000$ ).

A interrogação sobre o facto do trabalhador se sentir “vazio/a” ao final do dia de trabalho, os países que apresentam pontuações baixas (abaixo da média) são a Itália, França, Roménia e Grécia; os mesmos países apresentam um valor baixo também em relação à interrogação sobre o facto do trabalhador ter a percepção de fazer um trabalho desnecessário. Além disso, Itália, França, Hungria e Grécia parecem mostrar os resultados mais baixos em relação à pergunta sobre o facto do trabalhador sentir a cabeça pesada ou ter ideias confusas ao final do dia de trabalho. Cansaço e ansiedade no trabalho foram os sintomas mais indicados pelos trabalhadores de França, Portugal e Grécia; enquanto o sentimento de isolamento no trabalho parece ser a sensação mais experimentada por trabalhadores italianos, franceses e húngaros. Se estes primeiros quesitos investigavam mais o aspecto da saúde psicológica, o outro grupo de quesitos tratava de maneira mais aprofundada a dimensão comportamental-relacional.

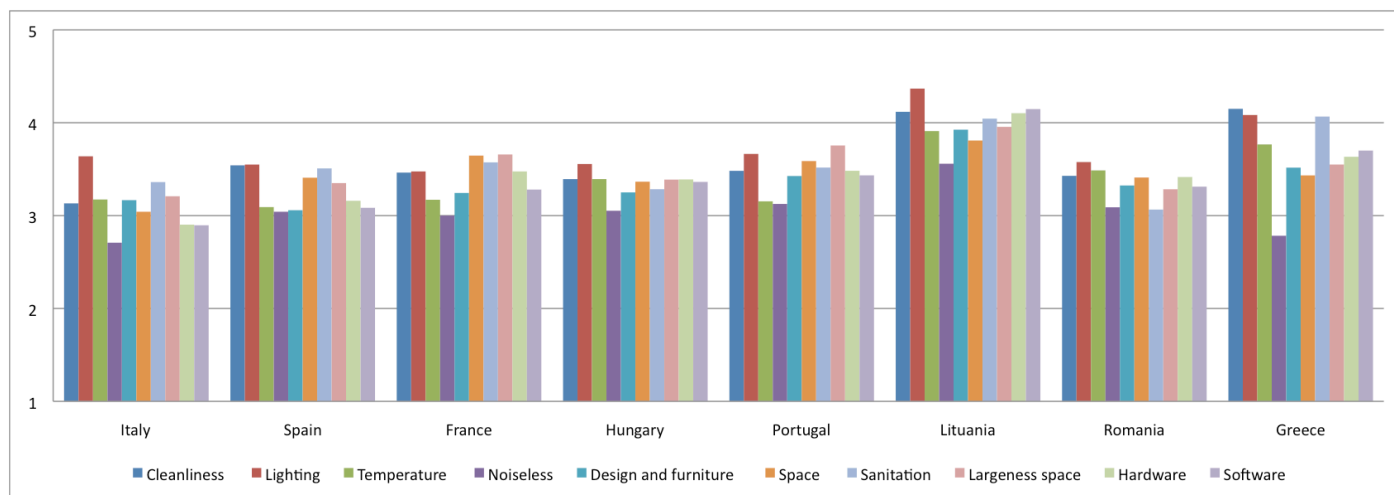
Mais especificamente, a interrogação sobre o facto do trabalhador se sentir facilmente irritável durante o trabalho, vemos que 6 de 8 países obtêm uma pontuação inferior à média (somente a Espanha e a Hungria permanecem acima da média); consequentemente, sentir-se também pouco disponíveis a comunicar com os outros após um dia de trabalho é um aspecto onde os 4 países permanecem abaixo da média com pontuações negativas (França, Lituânia, Roménia e Grécia); sentir-se facilmente irritável quando se está fora do trabalho: a França, a Hungria e a Roménia, com pontuações inferiores à média.

Outro aspecto investigado se refere ao facto de se ter a percepção, ou seja, sentir que há abuso de poder no posto de trabalho: neste caso temos França, Lituânia e Roménia com pontuações negativas, o que também ocorre, com o acréscimo da Itália, em relação ao quesito sobre o facto de sentir-se inseguro ao desempenhar as próprias funções.

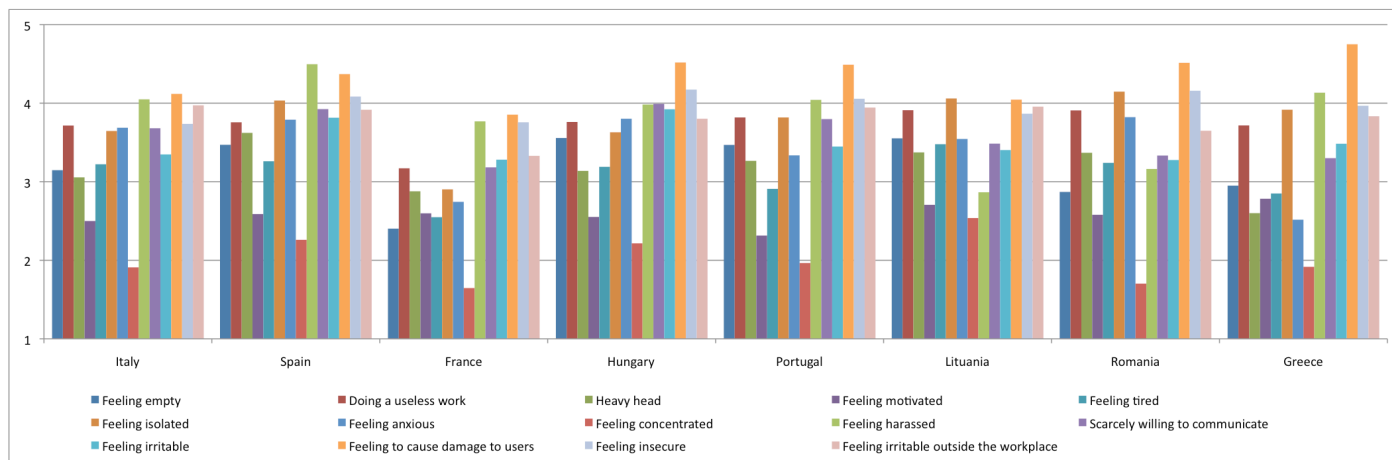
Enfim, em relação à interrogação sobre “Sentir-se motivado/a a desempenhar melhor o próprio trabalho” e “Sentir-se concentrado no próprio trabalho”, ao contrário das outras afirmações presentes no gráfico (Graf. 28) para as quais o pólo negativo expressa uma condição negativa e, vice-versa, o pólo positivo expressa uma condição positiva, neste caso, o pólo negativo (Sempre, Muitas vezes) expressa uma condição positiva e o pólo positivo (Raramente, Nunca) expressa uma condição negativa.

Os dados mostram como Espanha, França, Lituânia e Roménia têm pontuações negativas no quesito sobre sentir-se motivado/a a realizar melhor o próprio trabalho; enquanto relativamente à concentração no trabalho, as pontuações mais críticas vão para a França, Hungria e Lituânia.

Graf. 27 – Aspectos relativos ao ambiente de trabalho (val. %)



Graf. 28 – Nível de bem-estar / desconforto laboral (val. %)



## 5. Grupos Focais por País

Este capítulo apresenta os resultados da investigação que incluiu uma fase de avaliação mais qualitativa, durante a qual foi realizado um grupo focal para cada país envolvido no projeto, com a ideia de destacar as iniciativas mais significativas realizadas nos diversos países, incentivando a troca e a comparação com os protagonistas das atividades para aumentar a aliança estratégica. Para as diferentes contribuições, foram identificados os atores e os especialistas sobre o assunto, incluindo aqueles que já tiveram experiências com algumas boas práticas na área identificada.

Entre os diferentes atores que participaram nos vários grupos focais, foram identificadas as seguintes figuras: Sindicatos, Entidades Patronais, Organismos de controlo e vigilância e profissionais que cuidam da avaliação dos riscos no local de trabalho. Este esquema foi respeitado em todos os países que participaram do projeto.

Mais especificamente, o objetivo principal foi avaliar, de um ponto de vista qualitativo, o estado da arte das políticas de prevenção e o modo com o qual o stress ligado ao trabalho é abordado pelas PMEs.

Os temas abordados foram agrupados em cinco aspectos principais, o que tornou possível destacar as diferentes características de risco e as ferramentas para analisá-lo juntamente com os principais problemas encontrados e as iniciativas propostas, focalizando um aspecto recente, ou seja, a tecnologia e o papel que o stress relacionado com o trabalho desempenha:

1. As características do risco psicossocial nas PMEs: todos os factores possíveis de stress ligado ao trabalho (objeto da prestação laboral, da organização do trabalho, do ambiente de trabalho, das dificuldades de comunicação, da falta de equilíbrio vida-trabalho) estão abrangidos pela legislação nacional? Estes riscos refletem as características do risco psicossocial nas PMEs?
2. Os recursos e as ferramentas para lidar com o risco psicossocial nas PMEs: quais medidas adotam as PMEs para prevenir / combater o risco psicossocial? São tais medidas compatíveis com os requisitos regulamentares?
3. A conformidade com as normas e disposições da lei é suficiente para assegurar a presença de ações concretas para combater o stress ligado ao trabalho?
4. Os problemas encontrados na aplicação de medidas de combate ao stress ligado ao trabalho nas PMEs: quais são os principais obstáculos para uma implementação eficaz de ações de prevenção e combate ao stress ligado ao

trabalho? (Ex.: regulamentos ineficazes, falta de cumprimento das normas de saúde e segurança no trabalho, baixa taxas de afiliação aos sindicatos e às entidades patronais, resistência cultural, baixos investimentos em saúde e segurança no trabalho, falta de consciência em relação ao problema ...)

5. As iniciativas dos participantes dirigidas às PME: como abordam o problema as vossas organizações? (Ex: com atividades de formação, campanhas de sensibilização, promoção de ferramentas para a avaliação do stress ligado ao trabalho, disposições ad hoc nos acordos coletivos ...)
6. O stress ligado ao trabalho e as novas tecnologias: quais são os factores de risco específicos decorrentes da Indústria 4.0 e do smart working? (Ex. Automação e monotonia do trabalho, controlo do desempenho, trabalho a partir de tablets e smartphones, contatos fora do horário de trabalho)? Há disposições legais específicas ou ferramentas de avaliação em relação a estes riscos? Que estratégias podem ser adotadas?

As informações levantadas foram sintetizadas e utilizadas como fonte para a preparação deste relatório e para cada país foi feita uma ficha com as principais conclusões. A seguir, um resumo dos resultados dos vários Grupos Focais.

## 1. As características do risco psicossocial nas PMEs

**França**

Questão relativa ao perímetro: stress ou mais genericamente riscos psicossociais?  
Especificidade das microempresas: não se trata de simplificar a mensagem, mas de especificar melhor para se ter em conta as suas características especiais. Dificuldade em distinguir a esfera do trabalho com a esfera da vida privada.  
Empregadores e empregados consideram como principais factores de stress no trabalho: a organização do trabalho, o ritmo e o volume de trabalho, o planeamento das tarefas, as relações interpessoais, mas também o equilíbrio entre vida privada e horário de trabalho.  
Ações de violência e atos de incivilidade ocorrem em alguns setores e profissões. Nas empresas com menos de 10 trabalhadores, a dimensão afetiva é muito importante, o que significa que convivendo fica mais fácil resolver as dificuldades; no entanto, o forte componente afetivo pode facilitar episódios de assédio.

**Grécia**

Há muitos riscos psicossociais reconhecidos (aumento por causa da crise e do Memorando), mas não são oficialmente documentados. Embora exista um quadro jurídico, não é respeitado. Há ações de monitorização / controlo.

**Itália**

A lei italiana especifica todos os possíveis factores de risco relacionados ao trabalho, incluindo o estresse e a violência no local de trabalho. A fim de promover a aplicação efetiva das obrigações, as autoridades nacionais e regionais forneceram orientações para estabelecer uma metodologia comum na avaliação do risco. No entanto, a avaliação do risco de stress ligado ao trabalho parece ser respeitado por empresas somente de modo burocrático e não eficaz.

**Lituânia**

Os principais factores de risco psicossocial no local de trabalho estão ligados a: conteúdo do trabalho, características pessoais, colaboração com a direção da empresa e com os colegas, violência psicológica por parte dos empregadores, o medo de ser demitido, segurança no ambiente de trabalho e poucas oportunidades de desenvolvimento de carreira.

**Portugal**

Os participantes não estão de acordo sobre o facto que a legislação aborde adequadamente o stress relacionado ao trabalho.

**Espanha** Geralmente nas PME's há uma falta de atenção para o papel dos Serviços de prevenção das autoridades e organismos de inspeção. Os riscos psicossociais são geralmente subestimados. Frequentemente a sua causa é atribuída a conflitos interpessoais e não a problemas de organização do trabalho. Também o papel desempenhado neste domínio por parte dos Serviços de prevenção é avaliado de forma crítica pois, sendo financiados pela empresa, não são independentes e tendem a não admitir a existência do risco para evitar a adoção de medidas que possam aumentar os gastos.

**Hungria** O quadro jurídico nacional é razoavelmente bom, as atividades que envolvem riscos psicossociais e os possíveis factores que envolvem riscos psicossociais no trabalho são listados e devidamente tratados (Apêndice 5. e 6. Decreto 33/1998 do Ministério da Previdência).

**Roménia** Embora o acordo tenha sido implementado e os factores de risco nele contidos correspondam à realidade das PME's, o mesmo já não está mais em vigor por causa da revogação do plano nacional de contratação coletiva.

## 2. Os recursos e as ferramentas para lidar com o risco psicossocial nas PME

**França** O diálogo e a comunicação como uma primeira resposta.  
O Documento Único, obrigatório, elaborado no âmbito do diálogo social dentro da empresa, formaliza a avaliação dos riscos no local de trabalho, incluindo a avaliação sobre o stress.  
Formação dos dirigentes.  
Ineficácia da tarifação específica dos acidentes de trabalho e doenças ocupacionais que não representa, para as microempresas, um incentivo à prevenção, como acontece para as empresas maiores.)  
Melhorar e alargar a assistência de ambos os serviços sociais de natureza económica (subsídio económico simplificado - AFS - fornecido pelo serviço de Seguro e Fundos de Pensão e Saúde no Trabalho (CARSAT, Caisses d'assurance retraite et de la santé au travail)

**Grécia** Nenhuma resposta ou ferramentas para as PME's.

**Itália** As Diretrizes para a avaliação do stress ligado ao trabalho promovidas pelas autoridades nacionais envolvem uma avaliação preliminar com base em indicadores empresariais e consulta dos trabalhadores e / ou seus representantes. Se houver um risco, uma avaliação mais aprofundada deve ser realizada com base em uma checklist envolvendo os trabalhadores e / ou seus representantes por meio de questionários ou grupos focais.  
No entanto, é de salientar que os indicadores adotados nem sempre são pertinentes e adequados para microempresas que contam com um número mínimo de trabalhadores). Até mesmo as ferramentas projetadas para aprofundar a questão do risco, através de questionários e grupos focais, não poderiam dar resultados objetivos em empresas com um pequeno número de trabalhadores já que, em pequenas ou microempresas, as relações com o empregador são diretas.

**Lituânia** Existem muitas ferramentas para resolver os problemas psicossociais: a supervisão individual e de grupo no posto de trabalho, a possibilidade de se dirigir aos serviços de Inspeção do Trabalho, ter o apoio de um psicólogo no posto de trabalho, proporcionando atividades de recreação ou relaxamento, a melhoria do ambiente de trabalho, pagando um salário adicional em caso de aumento dos riscos no local de trabalho.



**Portugal** Embora existam ferramentas para lidar com o risco psicossocial, os empregadores muitas vezes não têm conhecimento de sua existência. Além disso, as ferramentas existentes não são adequadas para satisfazer as necessidades dos usuários. Os participantes propõem que grandes empresas e o setor público sirvam como exemplo, experimentando o uso de ferramentas para monitorar e reduzir o stress.

**Espanha** O grau de participação da direção, as ferramentas e a possibilidade de solução são limitados.

**Hungria** As obrigações dos empregadores, prevista na Lei do Trabalho, e as indicações OHP são claras, mas nem todos os empregadores cumprem as sugestões e tomam as medidas necessárias para reduzir os factores de risco e colaborar com especialistas na área de saúde e segurança no trabalho.

**Roumanie** Existem poucas ferramentas para resolver a questão nas PMEs. Portanto, deveriam ser desenvolvidas atividades que sensibilizem e acompanhem as empresas no desenvolvimento de medidas de combate ao stress.

### 3. Os problemas encontrados na aplicação das medidas de combate ao stress ligado ao trabalho nas PMEs Roménia

**França** No caso específico de microempresas: o acesso à formação e à informação é mais difícil por causa do tempo, bem como os custos. As questões relacionadas com os riscos de stress e riscos psicossociais não são tratadas como prioritárias, especialmente se a sobrevivência estiver ameaçada. Em algumas áreas, é difícil implementar ações direcionadas para a questão do stress, porque às vezes é difícil distinguir entre saúde, segurança, condições de trabalho e “segurança” dos bens ou valores. Além disso, na concepção de intervenções de prevenção nas PMEs, deve-se notar que, em caso de acidente, em uma pequena estrutura, o impacto emocional pode ser tão forte, ao ponto de colocar em jogo tudo o que foi alcançado na prevenção e qualquer outra ação de prevenção, especialmente para os riscos psicossociais. Um acidente grave em uma microempresa acontece raramente, e é difícil aceitar.

**Grécia** O contexto económico contemporâneo e as relações laborais proporcionam um agravamento das condições de stress. O quadro legal é fraco. O Estado, os Empregadores mas também os Trabalhadores não dão de modo geral prioridade à saúde e à segurança.

**Itália** Por um lado, há ainda um reconhecimento fraco dos problemas do stress ligado ao trabalho. Por outro lado, algumas empresas realmente implementam boas práticas, embora na realidade prevaleçam ações que defendem ‘a conciliação entre a vida e o trabalho’. Por esta razão, é necessário que as autoridades nacionais e regionais encarregadas pelo assunto, bem como outros organismos relevantes, incluindo órgãos comuns, adotem uma abordagem de assistência aos empregadores. Eles devem promover uma maior sensibilização sobre os riscos de stress ligado ao trabalho e ajudar os empregadores a identificar factores de risco no planeamento de medidas necessárias para enfrentá-lo.

<b>Lituânia</b>	A fonte mais perigosa para este problema é a atitude dos empregadores. Eles podem 'melhorar' a si mesmos e subestimar o papel de seus colaboradores. Nas pequenas empresas é o empregador quem cria o ambiente de trabalho, e sua atitude pode provocar entre as pessoas o medo de debater sobre o stress ligado ao trabalho. Por outro lado, os empregados podem se sentir muito relutantes em abordar o assunto já que poderiam pensar que não há espaço para a mudança.
<b>Portugal</b>	Os principais obstáculos são a falta de consciência e conhecimento, e os recursos são escassos. Além disso, os trabalhadores muitas vezes não têm a percepção de que os factores de stress podem de facto ser um risco, impedindo, assim, mais um reconhecimento do problema dentro da empresa. Finalmente, há uma falta de cultura de prevenção de riscos, e as escolas poderiam fazer mais nesta matéria.
<b>Espanha</b>	A capacidade de alterar as condições de trabalho, as tarefas e as horas de trabalho é geralmente bastante limitada. Há forte resistência por parte do empregador em adotar medidas individuais em relação a um trabalhador isolado e, às vezes, se sente resistência também por parte do resto dos trabalhadores que consideram as medidas tomadas em relação a um indivíduo como um privilégio injustificado.
<b>Hungria</b>	Os trabalhadores das PME não são bem organizados ou não são organizados em nada. Os empregadores buscam o lucro a curto prazo ao invés de buscar vantagens a longo prazo. Não há obrigação de acordo coletivo em caso de menos de 250 trabalhadores, mas apenas o respeito às disposições relativas à segurança.
<b>Roménia</b>	Existem grandes obstáculos diretamente ligados à realidade empresarial. As PME têm muitas vezes dificuldade em organizar e dividir corretamente o trabalho, em parte por causa de uma fraca cultura gerencial. Para além de uma falta de atenção por parte dos empregadores sobre o assunto em epígrafe.

### As iniciativas dos participantes dirigidas às PMEs

<b>França</b>	<p>Ferramenta de autodiagnóstico para empresas disponibilizada pela CPME (Confederação das PME) Ile-de-France.</p> <p>Fundo para a formação financiado pelo serviço de saúde pública.</p> <p>Ferramenta on-line INRS (Instituto Nacional de Investigação e Segurança) que permite ajudar as empresas na elaboração do documento único sobre os riscos, incluindo aqueles psicossociais, com o envolvimento dos trabalhadores.</p> <p>No que respeita ainda o INRS, o catálogo ED 4700, que pode ser descarregado da Internet, reúne as várias ferramentas de prevenção de riscos psicossociais dirigidos aos dirigentes ou trabalhadores. Em particular, a brochura intitulada "En parler pour en sortir" (Falar para sair), permite sensibilizar e comunicar, inspirando-se nas ideias incorporadas sobre os riscos psicossociais.</p> <p>O instrumento "Faire le point" (Fazer o Ponto) na forma de planilha de Excel, permite que as empresas com menos de 50 funcionários se interroguem sobre a presença ou ausência de riscos psicossociais e forneçam respostas a cerca de quarenta questões.</p>
<b>Grécia</b>	As iniciativas se limitam geralmente às atividades de formação.
<b>Itália</b>	Existem poucas iniciativas especificamente orientadas para o stress ligado ao trabalho. No entanto, os participantes salientaram que os parceiros sociais têm o potencial para implementar formas de atividades de assistência e de sensibilização para as empresas sobre o tema do stress ligado ao trabalho.

<b>Lituânia</b>	Os principais factores que levam a tomar as iniciativas são o reconhecimento do problema por trabalhadores e o conhecimento da lei que os protege. Os sindicatos podem usar diferentes estratégias e ferramentas para proteger os trabalhadores, mas o pressuposto é que os trabalhadores se organizem e se inscrevam em um sindicato.
<b>Portugal</b>	Os sindicatos e associações de empregadores envolvidos têm traduzido e divulgado o acordo para suas afiliadas como parte das atividades de sensibilização.
<b>Espanha</b>	Existem várias iniciativas no âmbito da formação e propostas de instrumentos de prevenção, mas em muitas PMEs os trabalhadores não têm conhecimento. Na melhor das hipóteses, exige-se uma maior consciência do problema por parte dos dirigentes.
<b>Hongrie</b>	A formação sobre os seus problemas de SST seria vital em todos os níveis de formação. Questão importante para os representantes dos trabalhadores - devem estar cientes da importância das condições de trabalho (não só SMS), com especial referência para os riscos psicossociais.
<b>Roumanie</b>	Diversas atividades foram indicadas, dentre as quais estudos sobre o assunto realizados por centros de investigação e também pelo Serviço de Inspeção do Trabalho que demonstrou interesse sobre esta questão específica. Apesar deste esforço o stress ainda não é considerado com o devido cuidado nos postos de trabalho.

## 5. Stress ligado ao trabalho e novas tecnologias

<b>França</b>	Direito à desconexão e teletrabalho.
<b>Grécia</b>	As novas tecnologias aumentam os factores de stress existentes.
<b>Itália</b>	<p>O Smart-work e a Indústria 4.0 influenciam em maior medida as grandes empresas do que as PMEs. No entanto, a redução global na demanda por trabalho é um risco significativo em termos de redução de postos de trabalho.</p> <p>Naturalmente, isso leva ao medo de perder o emprego, particularmente entre os trabalhadores mais velhos.</p> <p>As mudanças em curso vão também no sentido de incentivar o trabalho 'just in time', que poderia resultar em um aumento do stress, devido à instabilidade do emprego e do agravamento da qualidade da organização do trabalho.</p> <p>Quanto ao trabalho inteligente (smart work), o limite entre vida privada e o trabalho pode tornar-se instável por causa da possibilidade de trabalhar em casa, e especialmente para ter que estar sempre disponível. Finalmente, os participantes salientaram que o trabalho nas cadeias de produção internacionais pode envolver stress por causa do trabalho noturno, dependendo do fuso horário efetivo onde se encontram os colegas/clientes.</p>
<b>Lituânia</b>	As novas tecnologias provocam aumento no medo de perder o emprego e de não ser capaz de encontrar um novo. Outra consequência que causa stress é a preocupação de não ser capaz de lidar com novas tarefas.

## Portugal

Quanto aos riscos, ainda não há um sólido conhecimento sobre o impacto das novas tecnologias sobre a saúde dos trabalhadores e das pessoas em geral. O uso dessas tecnologias, nomeadamente o e-mail e o telemóvel, são uma preocupação atual que exige a criação de estratégias que permitam o equilíbrio entre a vida pessoal e profissional. Existe a necessidade de se criar uma “cultura de segurança” e aumentar a conscientização sobre os riscos à saúde.

## Espanha

A legislação espanhola não tem disposições específicas a este respeito. Foi necessária uma legislação real e em linha com o nível das PMEs, avaliando o nível de risco a que estão expostos os trabalhadores, a fim de planear e implementar uma série de medidas preventivas a adotar o “Direito de Desligar”, ajustando o tempo de conexão e o uso do correio eletrónico. É comum a ideia de que as novas tecnologias representam um grande problema e podem contribuir para os riscos psicossociais, mas atualmente não há ferramentas para resolver o problema do ponto de vista laboral.

## Hongrie

O modelo húngaro de boas práticas para a saúde e segurança no trabalho poderia ser implementado na Hungria. O número de boas práticas semelhantes deveria ser aumentado.

## Roumanie

No que diz respeito às novas tecnologias, os participantes mostraram um risco de isolamento do trabalhador, embora não haja ainda uma consciência generalizada de novos riscos relacionados a fenómenos como o teletrabalho.

## 6. Conclusões e orientações políticas

Cinquenta e oito por cento das empresas europeias indicam, entre os factores de risco mais prevalentes no mundo do trabalho, os aspectos que envolvem a exposição a riscos psicossociais, em particular ao stress. Além disso, “as mudanças importantes que estão sendo introduzidas no mundo do trabalho conduzem aos riscos psicossociais emergentes. Estes riscos, relacionados com a forma como o trabalho é concebido, organizado e gerido, bem como com o contexto económico e social do trabalho, provocam um aumento nos níveis de stress e podem causar uma grave deterioração física e mental da saúde”. Ao mesmo tempo, “os factores de risco psicossociais são percebidos como mais difíceis de serem geridos do que outros; quase uma em cada cinco empresas, que estão lidando com clientes difíceis ou são sujeitas à pressões temporais, indica não ter as informações ou as ferramentas adequadas para enfrentar o risco de forma eficaz”<sup>8</sup>. Este problema se refere principalmente às pequenas e às microempresas: de facto, cerca de 33% das empresas com mais de 20 trabalhadores na UE dos 28 membros refere ter um plano de ação para prevenir o stress ligado ao trabalho, e a percentual aumenta ao aumentarem as dimensões da empresa. Mas não estão excluídas de uma gestão crítica nem mesmo as médias e grandes empresas, já que, “apenas pouco mais da metade das empresas investigadas no inquérito da UE dos 28 membros (53%) refere ter informações suficientes sobre como incluir os riscos psicossociais nas avaliações dos riscos”<sup>9</sup>.

Estes são atualmente alguns aspectos centrais do fenómeno do stress e dos problemas relacionados com a sua gestão a nível europeu, que a investigação conduzida como parte do Projeto REST@Work confirma, ampliando e esclarecendo o quadro das questões críticas na gestão do risco de stress ligado ao trabalho presente na maioria dos oito países que contribuíram para o inquérito desk preliminar e para o inquérito no terreno realizado através de questionários e grupos focais.

<sup>8</sup>Segundo Inquérito Europeu às Empresas sobre Riscos Novos e Emergentes (ESENER-2), Agência Europeia para a Segurança e Saúde no Trabalho (EU OSHA).

<sup>9</sup>Op.cit.

## Obrigações legais, aplicabilidade Acordo Europeu

Plus de dix ans après la signature de l'Accord-cadre européen ( 2004 ), l'analyse théorique préliminaire menée dans le cadre du projet et visant à approfondir le cadre des dispositions législatives et de transposition confirme les « différences significatives » dans la législation et dans les pratiques des Etats membres : 3 pays sur 8 n'ont pas encore transposé l'Accord européen, alors que dans un pays il est appliqué aux seuls secteurs dont les organisations professionnelles ont signé l'Accord. En revanche, 6 pays sur 8 prévoient, d'une manière plus ou moins explicite, une référence au stress dans leur cadre juridique de protection contre les risques liés au travail.

Cette situation nous fait interroger sur la question suivante :

*será que já não chegou a hora de transformar o Acordo-Quadro numa disposição legal e, portanto, numa Diretiva derivada da Diretiva-Quadro 89/391*

Esta disposição permitiria a uniformização, em toda a Comunidade Europeia, da proteção dos trabalhadores e trabalhadoras em relação a este risco específico. Estamos conscientes de que este ato, embora de grande ajuda para chamar a atenção dos Estados-Membros sobre este risco emergente e galopante, não é a solução para todos os problemas de gestão do risco de stress.

### Questões emergentes

Alguns temas interessantes, relativos às políticas nacionais, bem como às principais dificuldades que surgem na gestão do stress, foram identificados na análise desk preliminar, evidenciados pelas atividades de monitorização realizadas em alguns países parceiros por instituições, sindicatos ou organizações de investigação. Entre eles:

- ***o stress é levado cada vez mais em conta na avaliação dos riscos, mas, como resultado da avaliação, geralmente prevalece a ausência de tal risco;***
- ***são raras as medidas de prevenção implementadas;***
- ***falta de envolvimento dos trabalhadores e seus representantes, especialmente em micro e pequenas empresas;***
- ***evidencia-se como factor bastante crítico, a desatenção, amplamente difundida nos países envolvidos (com poucas exceções), no que diz respeito à necessidade de apoiar as PMEs na avaliação e gestão do stress.***

O inquérito no terreno, realizado por meio de questionários e grupos focais, foi a ferramenta que forneceu uma imagem muito mais clara e detalhada da realidade dos 8 países que participaram da investigação; destacam-se aspectos ainda fortemente críticos na gestão concreta a nível de empresa:

- ***para 42% dos trabalhadores a avaliação do risco de stress é uma atividade desconhecida ou sobre a qual sabem que não foi realizada (40%), dado que já foi confirmado pelos RTS e E;***
- ***em relação às medidas preventivas adotadas, quase 50% dos trabalhadores não estão cientes do envolvimento dos trabalhadores, 46,9% não sabem do que se trata;***
- ***Os RTS alegam que estavam envolvidos em 6,6% dos casos;***
- ***Entre os RTS envolvidos, aqueles que estiveram presentes ao longo do processo de avaliação são apenas 15%;***
- ***as iniciativas de sensibilização envolveram, em 51,6% dos casos, a distribuição de brochuras e folhetos;***
- ***a formação específica contra o stress, em 82% dos casos, não foi feita, segundo declarações de trabalhadores.***

Mensagens muito significativas surgiram durante os grupos focais, realizados em todos os países parceiros. A livre troca de opiniões e pontos de vista permitiu aos participantes descrever as especificidades de micro e pequenas empresas e focalizar as questões, fornecendo orientações sobre as quais agir para dar uma contribuição real à prevenção do risco de stress, especialmente em micro e pequenas empresas.

- “Ter em conta as especificidades das micro e pequenas empresas, não significa necessariamente simplificar a mensagem, mas é necessário esclarecer este aspecto tendo em conta as especificidades.”
- “Nas empresas com menos de 10 trabalhadores, a dimensão afetiva é muito importante, o que significa que convivendo fica mais fácil resolver as dificuldades; no entanto, o forte componente afetivo pode facilitar episódios de assédio.”
- “O diálogo, muitas vezes informal nas PME, é uma primeira resposta.”
- “Acontecimentos graves são tão desestabilizadores em uma micro ou pequena empresa que podem minar qualquer ação de prevenção, especialmente em relação aos riscos psicossociais.”
- “Nas pequenas empresas é o empregador quem cria o ambiente de trabalho, e sua atitude pode provocar entre as pessoas o medo de debater sobre o stress ligado ao trabalho. Por outro lado, os empregados podem se sentir muito relutantes em abordar o assunto já que poderiam pensar que não há espaço para a mudança.”

“É, portanto, o empregador o foco prioritário em termos de maior conhecimento e consciência.”

- “Os riscos psicossociais são geralmente subestimados ou mal interpretados e maior importância é atribuída aos conflitos interpessoais e não a problemas de organização do trabalho.”
- “Os empregadores muitas vezes não têm consciência sobre a extensão dos riscos psicossociais e não conhecem as ferramentas existentes para enfrentá-los.”
- “Dificuldades de acesso à informação e formação para micro e pequenas empresas.”

- “O reconhecimento do problema ainda é muito baixo nas empresas; por isso, é necessário que as autoridades nacionais e locais, bem como outros organismos competentes, incluindo as estruturas criadas pelos parceiros sociais (ex. em Itália Organismos paritários), adotem uma abordagem de assistência aos Empregadores. Tais organismos devem promover a conscientização dos riscos de stress ligado ao trabalho e acompanhar os empregadores na identificação de factores de risco e no planeamento de medidas necessárias para solucioná-lo.”
- “Melhorar e alargar a assistência de ambos os serviços sociais de natureza económica às pequenas e microempresas.”
- “Financiamentos para as empresas.”
- “Disponibilidade de instrumentos de auto avaliação online.”

---

Enfatizamos o papel fundamental do empreendedor na introdução de uma melhor prevenção em micro e pequenas empresas. O empresário, porém, considera a atividade de prevenção apenas uma de suas múltiplas tarefas, não a considerando sequer prioritária, o que cria uma dificuldade quando se trata de obrigá-lo a adotar as medidas para a segurança e a saúde dos trabalhadores da maneira mais ampla possível.

O apoio ao empresário e à empresa desta dimensão, amplamente invocado no debate que se desenvolveu dentro dos grupos focais entre os representantes dos parceiros sociais e os especialistas, deve atender a certos critérios que garantam a eficácia.

---

- *Uma abordagem eficaz às PMEs implica uma consideração real de suas características específicas quando se lança uma mensagem de prevenção.*
- *Uma mensagem eficaz envolve a criação de um forte relacionamento interpessoal, dentro do qual se realizem trocas necessárias para criar um clima de confiança*  
*Ou seja: "Fazer prevenção com: "este é o princípio para que se ative aquele compartilhamento sobre os temas da prevenção no território - entre Empresários / suas Associações, trabalhadores / seus representantes e sindicatos - para que se possa promover o crescimento de uma comunidade capacitada e consciente em que os empresários individuais possam recuperar uma condição que possa motivar a "mudança de atitude", uma espécie de "envolvimento público" <sup>10</sup> que vai muito além das obrigações e disposições legais e do medo das relativas sanções.*
- *Quanto aos argumentos, será preciso insistir sobre os elementos positivos, tais como a possibilidade de reduzir as faltas por doença, as perspectivas de melhoria da imagem da empresa e do bem-estar dos trabalhadores. É, por outro lado, necessário tratar com cuidado os assuntos negativos e, especialmente, aqueles que insistem nos custos dos acidentes no trabalho (uma PME pode muito bem ser afetada, mas, em média, as PMEs sofrem um acidente a cada quatorze anos, por isso estas experiências não podem ser enfatizadas).*
- *Devemos oferecer serviços de apoio que acompanhem a empresa ao longo do tempo, serviços personalizados, que levem em conta as especificidades da empresa e de seu responsável*  
*a saber: o envolvimento direto de empresas numa fase de informação e assistência, é o elemento que permite implementar uma intervenção gradual, "escalando as ações"; esta é também uma das sugestões do estudo INRS. Os encontros de aprofundamento ou de formação nos quais as empresas são preventivamente envolvidas representam situações do tipo: "Inclusão em um grupo de pares", pois, como dizem os investigadores franceses, "aqueles que se parecem são mais propensos a mudar seu ponto de vista em relação a um problema ... irão reconsiderar sua maneira de pensar, e farão uma análise sobre o seu precedente comportamento espontâneo".*

*Ou seja: O cuidado contínuo e a assistência constante às empresas representam uma das estratégias de apoio mais eficazes. Para melhorar a "cultura da segurança" da empresa / do empresário e modificar os comportamentos de todos os atores que constituem esta unidade econômica e de vida, as ações empreendidas devem ser "distribuídas no tempo, organizando-se adequadamente para garantir a continuidade da relação." Considerando que as mudanças comportamentais precisam de reforços e partilha: "Já que se trata de estabelecer mudanças de longa duração na empresa, dificilmente se pode esperar obter resultados com uma ação extemporânea. A ação... deve idealmente estar inserida numa estratégia e ser contínua ao longo do tempo. O contato deve ser mantido de uma forma ou de outra... A mensagem será repetida de outras formas, ou será repetido com comunicações gradualmente enriquecidas em termos de conteúdo"<sup>11</sup>.*

---

<sup>10</sup>Assim o INRS em estudo não recente, mas ainda assim muito atual, dedicado à micro e à pequena empresa define "Como fazer com que os empresários levem mais em conta a prevenção?" em Cadernos de notas – Higiene e segurança no trabalho – N.190 1º trimestre 2003, Inrs Vandoeuvre-les-Nancy

<sup>11</sup>Op. cit

## Bibliografia

Aiello A, Deitinger P, Nardella C, (2012), Il modello di valutazione dei rischi psicosociali "VARP", Franco Angeli, Milan.

Bailey KD, (1995) Metodi della ricerca sociale, Il mulino, Bologna

Blažiene. I. and Zabarauskaitė, R. (2015), Lithuania: Working life country profile, Eurofound, available at: <http://www.eurofound.europa.eu/observatories/eurwork/comparative-information/national-contributions/lithuania/lithuania-working-life-country-profile>.

Correia, T., Rui Gomes, A., Moreira, S. (2010), Stresse Ocupacional em Professores do Ensino Básico: Um Estudo Sobre as Diferenças Pessoais e Profissionais, Proceedings of the 7th National Symposium of Research in Psychology, University of Minho, Portugal, 4-6 February 2010, available at: <http://repositorium.sdum.uminho.pt/bitstream/1822/10502/1/4-Actas-SO-Professores-Simp%25C3%25B3sio%2520Psicologia.pdf>.

De Carlo NA, Robusto E (1996) Teoria e Tecniche di campionamento nell e scienze sociali, LED, Milano

Di Nunzio, D., Barnaba, L. Cuomo, E. and Ferrucci, G. (2015), La valutazione e gestione del rischio stress lavoro-correlato nel comparto industriale: i risultati di ricerca, in: Di Nunzio D. (ed.), Lo stress lavoro correlato nel settore metalmeccanico. L'opinione dei rappresentanti sindacali, Ediesse, Rome, pp. 45-105.

D'Orsi, F., Ballottin, A. (2016), Iniziative delle Regioni: il monitoraggio delle aziende e le valutazioni degli organi di vigilanza, conference presentation, 79th SIMLii National Congress, 21-23 September, Rome.

Eurofound. Fifth European Working Conditions Survey [Internet]. Luxembourg: Publications Office of the European Union; 2012, available at: URL: [http://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef\\_publication/field\\_ef\\_document/ef1182en.pdf](http://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_publication/field_ef_document/ef1182en.pdf)

Eurofound, EU-OSHA (2014), Psychosocial risks in Europe: Prevalence and strategies for prevention, Publication Office of the European Union, Luxembourg

European Agency for Safety and Health at Work. European Survey of Enterprises on New and Emerging Risks (ESENER) [Internet]. Luxembourg: Publications Office of the European Union; 2010 available at :URL: [https://osha.europa.eu/en/node/6745/file\\_view](https://osha.europa.eu/en/node/6745/file_view)

European Agency for Safety and Health at Work.(2015). Seconda indagine europea tra le imprese sui rischi nuovi ed emergenti (ESENER-2). Luxembourg: Publications Office of the European Union, available at: <https://osha.europa.eu/it/tools-and-publications/publications/reports/esener-ii-summary.pdf/view>

European Agency for Safety and Health at Work. European Risk Observatory Calculating the cost of work-related stress and psychosocial risks, (2014). available at: [https://osha.europa.eu/en/publications/literature\\_reviews/calculating-the-cost-of-work-related-stress-and-psychosocial-risks/view](https://osha.europa.eu/en/publications/literature_reviews/calculating-the-cost-of-work-related-stress-and-psychosocial-risks/view)

European Commission (2011), Report on the implementation of the European social partners' Framework Agreement on Work-related Stress, Commission Staff Working Paper, Brussels.

Faioli, M. (2016), Italy: Working life country profile, Eurofound, available at: <http://www.eurofound.europa.eu/observatories/eurwork/comparative-information/national-contributions/italy/italy-working-life-country-profile>.

Fernández Avilés, J.A. (ed. by) (2015), La negociación colectiva en Prevención de Riesgos Psicosociales en el Trabajo, Secretaría de Salud



Laboral y Medio Ambiente UGT-CEC, available at :

<http://portal.ugt.org/saludlaboral/observatorio/catalogo2015/publicaciones/revistas/024/index.html>.

Galli, G. (2014), Stress lavoro–correlato: “potenzialità e limiti” nei risultati del monitoraggio Uil sulle modalità applicative dell’obbligo di valutazione, conference presentation, Convegno UIL - La valutazione dello stress lavoro-correlato: potenzialità e limiti di un obbligo legislativo, 23 October, Bologna.

Guarironi, M. et al. (2013), Occupational health concerns: stress-related and psychological problems associated with work, Directorate General for Internal Policies - European Parliament.

INSHT (2015), Buenas prácticas en gestión del estrés y de los riesgos psicosociales en el trabajo, available at: <http://www.insht.es/InshtWeb/Contenidos/Documentacion/Buenas%20practicas%20en%20gestion%20del%20estres.pdf>.

Kiss, A. et al. (2015), Hungary: Working life country profile, Eurofound, available at: <http://www.eurofound.europa.eu/observatories/eurwork/comparative-information/national-contributions/hungary/hungary-working-life-country-profile>.

Levi, L. & Levi, I., Guidance on work-related stress – Spice of life or kiss of death? Office for Official Publications of the European Communities, Luxembourg, 2000.

Nardella, C., Deitingner, P., Aiello, A., (2011), La valutazione dello Stress Lavoro correlato nelle Micro e Piccole Imprese: uno studio di validazione dello strumento “CSL” (Checklist sullo Stress Lavoro-Correlato), Giornale Italiano di Medicina del Lavoro ed Ergonomia. Supplemento B, Psicologia, Vol. 33, No. 3, pp. B69-B77.

Nardella, C. (2013), Il modello “Valutazione dei rischi psicosociali (VARP): una riflessione su indicatori, strumenti e interventi, in: AA.VV., Verifica della metodologia di valutazione del rischio stress lavoro-correlato. Edizioni Palinsesto, Rome.

Naumann, R. and Carrilho, P. (2015), Portugal: Working life country profile, Eurofound, available at: <http://www.eurofound.europa.eu/observatories/eurwork/comparative-information/national-contributions/portugal/portugal-working-life-country-profile>.

OSHA (2002), Work-related stress, Facts, no. 22, available at:

<https://osha.europa.eu/en/tools-and-publications/publications/factsheets/22/view>.

Parent-Thirion A., E. FernándezMacías, J.Hurley, G. Vermeylen Fourth European Working Conditions Survey - Eurofund Dublin 2007

Rui Gomes, A., Fernando Cruz, S., Cabanelas, S. (2009), Estresse Ocupacional em Profissionais de Saúde: Um Estudo com Enfermeiros Portugueses, Psicologia: Teoria e Pesquisa, Vol. 25 n. 3, pp. 307-318, available at: <https://repositorium.sdum.uminho.pt/bitstream/1822/9921/1/4-SO-Enfermeiros-Psicologia-Teoria%20e%20Pesquisa.pdf>

Sanz, P. (2015), Spain: Working life country profile, available at:

<http://www.eurofound.europa.eu/observatories/eurwork/comparative-information/national-contributions/spain/spain-working-life-country-profile>.

Schulze-Marmeling, S., Tissandier, H., Turlan, F. (2015), France: Working life country profile, Eurofound, available at: <http://www.eurofound.europa.eu/observatories/eurwork/comparative-information/national-contributions/france/france-working-life-country-profile>.

Stoiciu, V. (2015), Romania: Working life country profile, Eurofound, available at: <http://www.eurofound.europa.eu/observatories/eurwork/comparative-information/national-contributions/romania/romania-working-life-country-profile>.

Tarín, G.S., Rodríguez-Caro de la Rosa, M. (2013), La percepción de la Salud y Riesgos Psicosociales en una muestra multisectorial, Secretaría de Salud Laboral y Medio Ambiente UGT-CEC, available at: <http://www.ugt.es/Publicaciones/Guialceberg.pdf>.





# **REST@Work**

**REducing STress at Work**

With financial support from the European Union



UIL - Servizio Politiche del Sociale e Sostenibilità  
Via Lucullo, 6 Roma 00187 Italia  
[www.uil.it](http://www.uil.it)