

# Novos desafios na promoção da segurança e saúde no trabalho





Com o simpático apoio da União Europeia

## Ficha técnica

**Editor:** Centro Europeu para Assuntos dos Trabalhadores, Königswinter  
[www.eza.org](http://www.eza.org)

**Autor:** António Brandão Guedes

**Layout:** HellaDesign, Emmendingen

**Ilustrações:** © Klaus Puth, Mühlheim/Main, [www.klausputh.de](http://www.klausputh.de)

**Impressão:** Druckerei Eberwein, Wachtberg-Villip

**Data:** Março de 2016

# Conteúdo

<b>Prefácio</b>	<b>4</b>
<b>Introdução</b>	<b>6</b>
<b>1 Os riscos psicossociais</b>	<b>8</b>
<b>2 Efetivação da legislação sobre segurança e saúde no trabalho</b>	<b>10</b>
<b>3 A perspectiva do gênero na promoção da segurança e saúde no trabalho</b>	<b>11</b>
<b>4 A felicidade no trabalho como um desafio maior</b>	<b>12</b>
<b>5 A participação das organizações de trabalhadores na prevenção dos riscos psicossociais</b>	<b>13</b>
<b>6 A Resolução do Parlamento Europeu de novembro de 2015</b>	<b>14</b>
<b>7 Conclusão: continuar o debate</b>	<b>15</b>

## Prefácio

Nas duas últimas décadas, a globalização da produção e do negócio, a precarização das relações de trabalho e o desenvolvimento das tecnologias modernas de informação e comunicação assim como a digitalização cada vez maior e a robotização de processos de trabalho conduziram a uma mudança radical nos postos de trabalho, a qual trouxe por sua vez novos desafios relacionados com a segurança e a proteção de saúde dos trabalhadores.

Estudos comprovam uma relação entre a organização de trabalho moderna e a intensificação de stress e assédio no local de trabalho. Junto às afecções músculo-esqueléticas e substâncias químicas perigosas, os factores psicossociais são a principal razão para doenças relacionadas com o trabalho na União Europeia.

No ano educativo de 2015, o Centro Europeu para Assuntos dos Trabalhadores (Europäisches Zentrum für Arbeitnehmerfragen – EZA) realizou uma série de seminários com o objetivo de desenvolver estratégias operacionais para organizações de trabalhadores face aos novos desafios relacionados com a segurança e a proteção de saúde no local de trabalho. Os seminários centraram-se nos seguintes aspectos principais: a prevenção de riscos psicossociais, particularmente de stress no local de trabalho; a aplicação das disposições jurídicas, especialmente em empresas pequenas; a introdução de uma perspectiva do género na estratégia para a segurança e a proteção de saúde; promover a satisfação no trabalho. No decurso dos cinco seminários da série de projetos mostraram-se grandes diferenças entre as diferentes regiões da Europa.

Na série de seminários participaram centros membros do EZA que se debruçam há anos sobre essa temática. Quero agradecer a participação ativa e o desempenho especial aos responsáveis de projetos de LDF da Lituânia, Krifa da Dinamarca, UNASM da antiga República Jugoslava da Macedónia, Nell-Breuning-Haus da Alemanha, MOSZ da Hungria, e C.F.T.L. de Portugal. A maioria também já tinha participado numa série de projetos no ano educativo de 2005/2006 sobre perigos físicos de acidentes no local de trabalho e num ciclo de seminários no ano educativo de 2010 sobre stress no local de trabalho.

Um agradecimento especial ao senhor António Brandão Guedes, chefe de departamento no Ministério da Saúde de Portugal, por dirigir a coordenação dos projetos, dar impulsos de conteúdo, realizar a avaliação dos resultados e escrever o presente relatório final. Igualmente quero agradecer a Paulo Caetano e João Paulo Branco do C.F.T.L. que, no âmbito da avaliação dos resultados da coordenação dos projetos, ajudaram a fundar um fórum na Internet para futuros debates sobre a temática entre centros membros do EZA interessados. Também quero agradecer a Norbert Klein e Matthias Homey por coordenar o conteúdo das atividades por parte do secretariado do EZA.

Peritos da Agência Europeia para a Segurança e a Saúde no Trabalho (EU-OSHA) apresentaram as atividades da agência em três seminários e com isso deram impulsos importantes à série inteira de projetos. Queria endereçar os meus sinceros agradecimentos ao Sr. Dr. Dietmar Elsler, gerente de projetos da Agência de Bilbau, que apresentou no seminário de MOSZ na Hungria assim como aos representantes da Focal Points da Agência em Vilnius, Dalius Bitaitis e em Skopje, Milan Petkovski pelas suas apresentações nos seminários de LDF e NBH/UNASM.

Não por último estimulado pelas suas apresentações, o EZA candidatar-se-á a ser parceiro da Agência Europeia para a Segurança e a Saúde no Trabalho na campanha de 2016/2017 sobre o tema “locais de trabalho saudáveis – para todas as idades”.

A Direção-Geral do Emprego, dos Assuntos Sociais e da Inclusão da Comissão Europeia apoiou as nossas atividades tanto no que respeita ao conteúdo assim como financeiramente.

Com os resultados e as recomendações de atuação desta brochura queremos dar às organizações de trabalhadores e aos seus multiplicadores incentivos para o seu trabalho diário e ficaríamos muito contentes por receber propostas e comentários sobre esses assuntos da segurança e da proteção da saúde no local de trabalho, assuntos atuais e urgentes para todos os trabalhadores na Europa.

*Sigrid Schraml*  
*Secretária-geral do EZA*

## Introdução

As mudanças que ocorreram no mundo do trabalho nas últimas décadas, em particular graças à introdução das novas tecnologias de informação e comunicação e à competitividade globalizada das economias, criaram condições para a emergência de novos riscos profissionais e até do agravamento de outros riscos considerados tradicionais. Entre os riscos que emergem com maior força estão os psicossociais e, em particular, o stress laboral.

Os riscos psicossociais relacionados com o trabalho têm sido considerados como um dos grandes desafios contemporâneos para a segurança e saúde dos trabalhadores, em particular o stress, o assédio/mobbing e violência no trabalho.

Os riscos psicossociais e as lesões músculo esqueléticas são, hoje, a par dos riscos químicos, os maiores causadores de doenças e mortes de origem profissional na União Europeia.

Esta realidade divulgada e aprofundada pelas Agências Europeias especializadas como a Agência Europeia para a Segurança e Saúde no Trabalho (OSHA) e a Fundação Europeia para a Melhoria das Condições de Vida e Trabalho (EUROFOUND) bem como por diversos inquéritos europeus e pela experiência das organizações sindicais de toda a Europa, levaram alguns centros de formação da rede EZA a organizarem seminários internacionais sobre a temática dos riscos psicossociais. Estes seminários foram incluídos num projeto de co- coordenação intitulado «Novos desafios na promoção da segurança e saúde no trabalho» convocado e apoiado pelo próprio EZA e sob a minha coordenação.

O primeiro seminário, promovido pelo Centro de Educação da LDF (Federação do Trabalho Lituana), da Lituânia, e com o título «Do emprego precário ao trabalho decente: o papel dos sindicatos na prevenção do assédio e do mobbing no local de trabalho» realizou-se em Vilnius de 8 a 10 de maio de 2015. O segundo seminário, promovido pelo KRIFA (Kristelig Fagbevegelse) da Dinamarca, e com o título «Felicidade no Trabalho: como pode o bem- estar no trabalho ser promovido e qual o papel dos sindicatos», realizou-se em Copenhaga de 16 a 18 de setembro de 2015.

O terceiro seminário promovido pelo NBH (Nell-Breuning-Haus), da Alemanha, em parceria com a YHACM-UNASM-UIATUM (União dos Sindicatos Independentes e Autônomos) da antiga República jugoslava da Macedônia, e com o título «Saúde no trabalho numa perspectiva do gênero e recomendações para o diálogo social» realizou-se em OHRID, cidade daquela República Balcânica, de 12 a 14 de outubro de 2015.

O quarto seminário promovido pelo MOSZ (Munkástanácsok Országos Szovetsége), da Hungria, e com o título «Mais e melhores empregos com enfoque na segurança e saúde no trabalho-os fatores de risco psicossocial no trabalho» realizou-se em Miskolc de 12 a 13 de novembro de 2015.

Confirmando de algum modo diversos estudos e relatórios, nomeadamente da Agência Europeia para a Segurança e Saúde no Trabalho e o Quadro Estratégico da Comissão para 2014-2020 para a segurança e saúde no trabalho, os quatro seminários revelaram efetivamente os seguintes desafios:

- Os riscos psicossociais, em particular o stresse, o assédio/bullying são hoje uma realidade no mundo do trabalho que exige equacionar a sua prevenção;
- A efetivação da legislação de segurança e saúde no trabalho, em particular nas pequenas empresas, colocou-se também como grande problema com exceção da Dinamarca;
- É urgente uma maior participação das organizações de trabalhadores na prevenção dos riscos psicossociais, bem como aquisição de novas competências neste domínio;
- A pertinência de incluir a perspectiva do gênero na promoção da segurança e saúde dos trabalhadores no quadro da igualdade.
- A pertinência de se atingir o patamar da «felicidade no trabalho».

# 1 Os riscos psicossociais

O stresse e o assédio moral foram os riscos mais debatidos e aprofundados neste projeto. O stresse esteve presente nos quatro seminários sendo abordado por vários especialistas e com vários enfoques.

Os riscos psicossociais e em particular o stresse, o assédio e burnout são, juntamente com as lesões músculo esqueléticas, a grande causa de doença e absentismo na Europa.

Foi referido que o stresse laboral é hoje um dos maiores problemas nos serviços e empresas, ou seja, nos locais de trabalho da Europa gerando perturbações graves de saúde, problemas familiares e diminuição da produtividade.

Em todos os seminários, com destaque para o da Lituânia e Hungria, foram analisadas as causas, sintomas e consequências dos fatores de risco psicossocial. Em todos foram apresentadas pistas para uma estratégia de prevenção e uma abordagem sindical. Valerá a pena focar as conclusões principais retiradas dos diferentes seminários:

1. Os riscos psicossociais, em particular o stresse, existem nos locais de trabalho públicos e privados. Em alguns setores de atividade é uma verdadeira catástrofe com efeitos destruidores na saúde das vítimas e seus familiares, na economia e nos sistemas de saúde.
2. Como principais fatores de risco podemos destacar a falta de equilíbrio entre a vida familiar e profissional, o aumento da carga física e psíquica do trabalho provocada pelas mudanças tecnológicas e organizacionais. Existem outros elementos culturais e «estilos de vida» que contribuem para a emergência dos riscos psicossociais;
3. A prevenção dos riscos psicossociais deve integrar o sistema de gestão e o plano de prevenção e promoção da segurança e saúde no trabalho da empresa ou serviço. Devem instituir-se mecanismos de alerta e comunicação, externos e internos, para detetar cedo os indícios de stresse, assédio ou outro tipo de violência. É igualmente importante articular a

dimensão preventiva organizacional com as medidas de caráter individual e de apoio às vítimas.

4. Sabemos que as empresas, em particular as pequenas e médias, consideram que a prevenção é um custo. Na maioria das pequenas empresas não existe organização sindical nem representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho. Aqui a prevenção é mais difícil e exige um grande esforço informativo da parte das entidades públicas para mostrar que a prevenção é um investimento que gera retorno;
5. É um facto que existem algumas dificuldades dos médicos do trabalho em reconhecer e diagnosticar as doenças do trabalho, em particular as doenças mentais. Na maioria dos países os serviços de segurança e saúde no trabalho são externos, não conhecem devidamente os trabalhadores e os respetivos riscos dos locais de trabalho;
6. Os sindicatos devem incorporar os riscos psicossociais na ação sindical tendo em conta as diferentes realidades nacionais e o acervo legislativo da União Europeia.
7. É necessário preparar sindicalistas e negociadores sindicais para integrarem a segurança e saúde na negociação sindical, acordos, cadernos reivindicativos.
8. As organizações de trabalhadores devem trocar experiências e saberes, desenvolvendo metodologias e abordagens sindicais próprias neste domínio. Igualmente deve existir um esforço na formação dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho;
9. É importante valorizar as boas práticas empresariais em matéria de segurança e saúde no trabalho, incentivando uma cultura empresarial saudável com participação e bem-estar dos trabalhadores no quadro do diálogo social. O instrumento do diálogo social, realizado desde a União Europeia até ao local de trabalho, ajuda a aumentar a consciencialização para os riscos psicossociais e a desenvolver políticas e ações adequadas em cada país, empresa ou serviço.

## 2 Efetivação da legislação sobre segurança e saúde no trabalho

Como é sabido foi na área da legislação sobre segurança e saúde no trabalho que mais avanços sociais se conseguiram na União Europeia, em particular com a Diretiva 89/391/CEE, também denominada «Diretiva Quadro», a qual deu depois origem a dezenas de diretivas específicas sobre outras matérias obrigatoriamente transpostas para o direito interno de cada estado membro da EU. Pese a existência de legislação avançada da EU coloca-se em muitos países o problema da efetivação ou concretização desta legislação nos locais de trabalho, nomeadamente onde não existe organização sindical e serviços de inspeção do trabalho. Este é um desafio também colocado na recente estratégia europeia para a segurança e saúde do trabalho 2014-2020.

A questão da legislação de segurança e saúde no trabalho colocou-se a diferentes níveis nos quatro seminários do projeto. Desde a Lituânia e Hungria que estão numa fase de transposição do normativo social e laboral comunitário até à Dinamarca onde existe uma avançada legislação social e parece não se colocar o problema da sua efetivação, passando pela antiga República jugoslava da Macedónia que ainda não é membro da UE. Das reflexões e conclusões é importante destacar:

1. Seria importante a produção de uma diretiva europeia específica sobre os riscos psicossociais que colocasse na legislação as obrigações e deveres nesta matéria. Todavia, a «Diretiva Quadro» e os acordos europeus entre os Parceiros Sociais sobre o stresse (2004) e sobre assédio e violência no trabalho (2007) são suficientes para sustentarem uma ação preventiva neste domínio.
2. As legislações nacionais deveriam ser mais claras e completas no domínio da prevenção dos riscos psicossociais. Em alguns países, nomeadamente na antiga República jugoslava da Macedónia e Hungria, a legislação nesta e noutras matérias, como a prevenção e reparação dos acidentes e doenças profissionais, não é suficiente ou tem lacunas graves como, por exemplo a ausência de sanções e de listas de doenças profissionais. São necessárias claras melhorias legislativas.

3. A importância e papel da inspeção do trabalho na efetivação da legislação, informação e promoção do trabalho digno quase que não foi abordada nos seminários, indiciando algum desconhecimento dos participantes sobre qual a missão desta entidade existente em quase todos os países europeus. Em 2012 o SLIC (Alto Comité dos Responsáveis da Inspeção do Trabalho Europeia) promoveu, em vários países da Europa, uma campanha sobre a prevenção dos riscos psicossociais no trabalho.

### **3 A perspetiva do género na promoção da segurança e saúde no trabalho**

A integração da perspetiva do género na promoção da segurança e saúde no trabalho é um importante passo no caminho para a igualdade entre homens e mulheres. O tema foi o centro dos debates do seminário da antiga República jugoslava da Macedónia que reconheceu esta abordagem como relativamente recente e inovadora mas ainda pouco assumida na prática preventiva. As conclusões do seminário apontam para um conjunto de propostas que podem ajudar a compreender melhor a situação dos homens e mulheres no trabalho, nomeadamente as discriminações e estereótipos e ideias feitas sobre o trabalho das mulheres.

1. A questão do género deve estar presente nas políticas públicas e na legislação sobre segurança e saúde no trabalho, tendo como objetivo impedir as discriminações e reconhecer as especificidades. Uma abordagem holística da segurança e saúde dos trabalhadores deve ter em conta a diversidade que existe no grupo das mulheres como dos homens.
2. A abordagem do género deve estar presente em todo o processo de promoção da saúde no trabalho desde a identificação e avaliação dos riscos, passando pelas medidas preventivas de carácter coletivo ou individual. A melhor maneira de alcançar este objetivo é promover a participação das mulheres nos processos, nomeadamente de identificação e avaliação dos riscos, na definição das medidas ergonómicas e na conceção dos equipamentos de proteção individual.

3. É necessário apostar na educação e formação na perspectiva do género, nas escolas, na formação profissional e na formação de sindicalistas e representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde.
4. A luta contra as discriminações e a promoção da igualdade são objetivos de todas as organizações de trabalhadores. A existência de um número cada vez maior de mulheres nos sindicatos poderá ajudar neste objetivo.

## **4 A felicidade no trabalho como um desafio maior**

Será possível alcançar a felicidade através do trabalho? Pode a satisfação no trabalho ajudar a nossa felicidade pessoal? Quais são os fatores principais que conduzem a estar feliz no trabalho?

O seminário da Dinamarca procurou dar contributos para a resposta a estas e outras questões, aprofundando as nefastas consequências dos riscos psicossociais, nomeadamente do stresse e fazendo propostas para se promover a satisfação, bem-estar e felicidade no trabalho. Na Dinamarca é dada assim uma missão essencial ao sindicato que é promover a saúde dos trabalhadores e criar as condições para que o trabalho seja um elemento importante de realização material e espiritual das pessoas. Como conclusões principais apontaria as seguintes:

1. Os riscos psicossociais devem ser integrados no sistema prevenção de riscos profissionais porque são fortes adversários da saúde e felicidade dos trabalhadores;
2. As condições de segurança, saúde e remuneração são indispensáveis mas não são suficientes para a satisfação no trabalho. É necessário investir noutros fatores com destaque para o ambiente de trabalho, os objetivos, a qualidade da relação com os colegas e chefias e a conciliação da vida profissional e familiar.

3. O desenvolvimento tecnológico é ambivalente. Pode contribuir para a satisfação no trabalho mas pode também ser fonte de infelicidade.
4. As organizações sindicais têm um importante papel na promoção do bem-estar e felicidade dos trabalhadores. Para além da reivindicação e negociação podem desenvolver uma estratégia de ação social e cultural que contribuam para locais de trabalho felizes e saudáveis.

## **5 A participação das organizações de trabalhadores na prevenção dos riscos psicossociais**

Num quadro de grande desemprego e precariedade como o que ocorre na Europa torna-se mais difícil para as organizações sindicais colocarem a promoção da segurança e saúde dos trabalhadores no coração das suas reivindicações e preocupações. A defesa do emprego e a remuneração são nesta conjuntura prioritárias. Pode compreender-se, mas não se pode aceitar que o bem mais precioso do trabalhador enquanto pessoa- a saúde a e a vida- não sejam igualmente prioridades essenciais.

Num dos grupos de trabalho do seminário da Hungria emergiu o sentimento de que os sindicalistas preferem ter assessores para estas matérias de segurança e saúde partindo do princípio de que são temas complexos ou de elevada tecnicidade. Embora existindo matérias complexas a tratar por peritos, os sindicalistas podem e devem efetivamente assumir a promoção da segurança e saúde no trabalho como uma dimensão central da ação sindical.

A questão da prevenção dos riscos profissionais, nomeadamente do stresse e do assédio moral e sexual é relativamente nova e delicada. Tradicionalmente estas questões eram encaradas como questões de caráter pessoal e não propriamente assunto de ação sindical que é uma ação essencialmente coletiva. Por outro lado, os riscos psicossociais exigem também novas competências e formação específica para se construírem estratégias de prevenção e intervenção sindical em articulação com os técnicos e serviços de segurança e medicina no trabalho.

Foi neste quadro que os participantes dos seminários foram debatendo o papel das suas organizações na prevenção dos riscos profissionais, em particular dos riscos psicossociais. Podemos sintetizar este debate nas seguintes conclusões/propostas:

1. Integrar a prevenção dos riscos psicossociais na ação sindical no quadro da promoção da segurança, saúde e bem-estar dos trabalhadores;
2. Investir na formação dos sindicalistas e representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde nas matérias relativas aos riscos psicossociais em especial o problema do stresse.
3. Utilizar a contratação coletiva e outros instrumentos do diálogo social como momentos para introduzir a dimensão da prevenção do stresse e de outros riscos.
4. Promover a informação e participação dos trabalhadores, bem como a criação de espaços e instrumentos internos e externos para se detetarem indícios de problemas neste domínio e se falar sobre os mesmos; apoiar as vítimas e seus familiares; impedir a ação dos agressores.

## **6 A Resolução do Parlamento Europeu de novembro de 2015**

Curiosamente é interessante verificar que na mesma altura em que se realizava o quarto e último seminário do nosso projeto, o Parlamento Europeu publicou uma importante Resolução a 25 de Novembro 2015 sobre o «Quadro estratégico da União Europeia em matéria de saúde e de segurança no trabalho» (2014-2020).

Nesse documento os Membros do Parlamento Europeu fazem diversas considerações e recomendações para a Comissão Europeia e Estados membros em matérias que são verdadeiros desafios para a segurança e saúde dos trabalhadores. Saliento que algumas vão ao encontro das temáticas e desafios do nosso projeto, nomeadamente na questão da prevenção dos riscos psicossociais.

ciais e da importância do stresse laboral, a efetivação e melhoria da legislação, a participação dos trabalhadores e suas organizações nas políticas de segurança e saúde e nos locais de trabalho, a questão do género e a necessidade de colocar o trabalhador/pessoa no centro do processo produtivo.

## 7 Conclusão: continuar o debate

O projeto EZA «Novos desafios da segurança e saúde no trabalho» revelou algumas questões e confirmou outras no domínio da promoção da saúde dos trabalhadores europeus. Apesar de países com realidades sociais diferentes, inclusive diferentes modelos laborais, foi notório que existem não apenas importantes convergências, mas também dificuldades e problemas comuns.

Ficou claro que os riscos psicossociais estão em crescimento nos locais de trabalho e que são fonte de doença física e psíquica, de absentismo de desmotivação, enfim de infelicidade. Foram dissecadas as causas, os sintomas e consequências para as pessoas e para a economia. A existência destes riscos e a necessidade de os combater exige a promoção de políticas concretas de prevenção ao nível dos Estados e das empresas no quadro do diálogo social.

Aspetos importantes não foram, porém, aprofundados e que ficam para um debate futuro com destaque para a relação da organização de trabalho moderna, nomeadamente algumas formas de gestão, com a emergência do stresse e o bullying.

Neste debate pode ter um papel especial a articulação com a Agência Europeia para a Segurança e Saúde no Trabalho que foi convidada para três dos seminários e participou com intervenções específicas.

Inquéritos recentes, nomeadamente em França mostram os constrangimentos organizacionais desta economia que levam a uma intensificação dos ritmos de trabalho que não param de aumentar nos últimos 30 anos. É fundamental aprofundar as consequências desta tendência que estará também relacionada com o desenvolvimento das tecnologias de comunicação e informação e o seu impacto na vida familiar e pessoal dos trabalhadores.

Ficou igualmente clara a importância de introduzir a questão do género no quadro da igualdade nos processos de promoção da segurança e saúde dos trabalhadores. Também aqui será necessário continuar o debate, a troca de informação entre as organizações de trabalhadores e a rede EZA. Que ações se podem levar a cabo com outras instituições, nomeadamente com o ETUI (Instituto Sindical Europeu) que tem trabalhado muito bem esta questão.

A precariedade, tendência em crescimento nas relações laborais em alguns países europeus, está relacionada com alguns efeitos na saúde dos trabalhadores. A questão foi pouco abordada nestes seminários. Como se vai gerir esta questão no futuro?

Debate essencial a continuar é sem dúvida o papel das nossas organizações sindicais e de formação integradas na rede EZA na promoção da saúde dos trabalhadores num quadro de globalização e feroz competitividade entre países, blocos económicos e empresas. Como podem ser as nossas organizações bons instrumentos de defesa dos trabalhadores e promoção do trabalho digno, assumindo um desafio maior que é o de fomentarem a satisfação e felicidade no trabalho numa economia em que a pessoa não é o centro da mesma mas a periferia, ou seja, um mero recurso.

É neste quadro de perspetivação do futuro e consolidação de conclusões e recomendações concretas que foi proposta ao EZA uma reunião final de todos os responsáveis pelos quatro seminários, em Portugal, no mês de fevereiro de 2016. Esta reunião teve efetivamente lugar em Lisboa sendo criado na mesma um grupo de trabalho para acompanhar estas matérias na rede EZA.