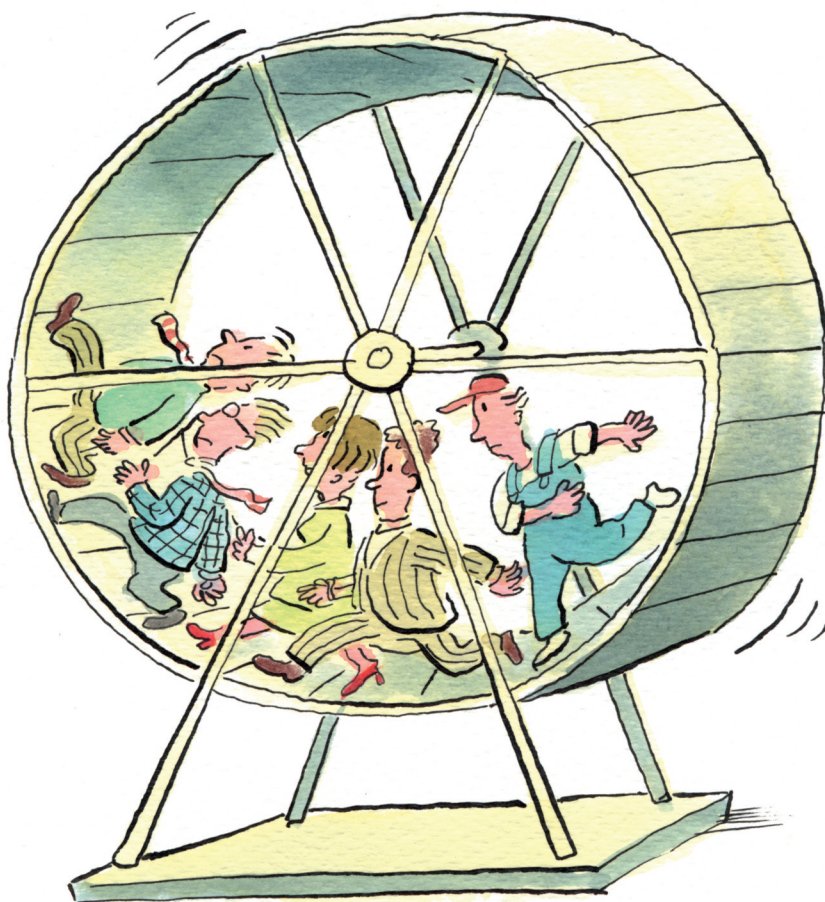


Coordenação de projeto EZA 2010

# Stresse

Um desafio para a saúde e higiene 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)

**Autores:** Silviu Ispas, Michael Schwarz

**Layout:** HellaDesign, Emmendingen

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

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

**Data:** Março 2011

# ÍNDICE

	PREFÁCIO	4
	INTRODUÇÃO	6
1	SEMINÁRIOS DE COORDENAÇÃO DE PROJETO	8
2	MÉTODO	9
3	PARTE PRINCIPAL	10
3.1	O CONCEITO DA PROMOÇÃO DA SAÚDE NA EMPRESA (PSE)	10
3.2	POSSIBILIDADES DE PREVENÇÃO	13
3.3	NÍVEL DE INVESTIGAÇÃO ATUAL	16
3.3.1	STRESSE E ESGOTAMENTO PROFISSIONAL	18
3.3.2	DEFICIÊNCIAS E DOENÇAS CRÔNICAS	19
3.3.3	ENVELHECIMENTO DO ASSALARIADO	20
3.3.4	PROCURA DE TÉCNICOS DE CUIDADOS DE HIGIENE E ENFERMAGEM	21
3.3.5	AUMENTO INDIVIDUAL / PRIVADO DA ATIVIDADE DE CUIDADOS DE HIGIENE E ENFERMAGEM	21
3.4	FUTURO DO SETOR DA SAÚDE E SISTEMAS DE SEGURANÇA SOCIAL	22
3.5	RESULTADOS DO SEMINÁRIO	24
3.5.1	CEEFT	24
3.5.2	LCGB	26
3.5.3	IFES	27
3.5.4	CFTL	29
4	PERSPETIVAS E RECOMENDAÇÕES DE AÇÃO	31

## PREFÁCIO

A segurança, saúde e higiene no trabalho são um tema clássico e importante para organizações de trabalhadores. Com a mudança dos postos de trabalho, surgiram novos desafios nesta área. Se antigamente se tratava acima de tudo da prevenção dos perigos de acidentes físicos, hoje em dia a luta contra o stresse no local de trabalho faz parte das tarefas mais essenciais.

Há já alguns anos que um grupo de centros membros do Centro Europeu para Assuntos dos Trabalhadores (EZA) se dedicam nos seus projetos a esta temática. Após ter tido lugar um primeiro ciclo de seminários nos anos de formação profissional de 2005 / 2006, relativo à prevenção dos perigos de acidente no local de trabalho, alguns dos parceiros desse projeto encontraram-se novamente no ano de formação profissional de 2010, para se dedicarem agora à questão de qual o contributo que as organizações de trabalhadores poderão prestar, com vista à prevenção do stresse no local de trabalho.

O meu agradecimento especial a Silviu Ispas, diretor do [Institutul de Formare Economică și Socială \(IFES\)](#) em Cluj / Roménia, que dirigiu as duas coordenações de projeto, participou com o seu instituto de formação em ambas as atividades com um seminário e também redigiu uma parte do presente relatório, pelo seu enorme e valioso empenho. Além disso, gostaria de expressar a minha gratidão aos responsáveis do projeto do [Centro de Formação e Tempos Livres \(CFTL\)](#), em especial a João Paulo Branco e António Brandão Guedes, os quais organizaram os eventos dentro de ambos os ciclos do seminário e, através do seu trabalho contínuo na temática em Portugal, contribuíram com sugestões contextuais notáveis.

A elaboração da parte científica deste relatório foi assumida por Michael Schwarz e o meu colega Matthias Homey coordenou as atividades a partir do

escritório do EZA. Pela [Agência Europeia para a Segurança e Saúde no Trabalho em Bilbao \(EU-OSHA\)](#) foi referente num dos seminários o Dr. Dietmar Elsler, tendo desta forma toda a série do projeto recebido um impulso importante. A Direção-Geral do Emprego, dos Assuntos Sociais e da Integração da Comissão Europeia apoia contextual e financeiramente as nossas atividades.

Com os resultados e recomendações de ação desta publicação, gostaríamos de dar às organizações de trabalhadores e aos seus multiplicadores algumas sugestões para o seu trabalho quotidiano no domínio da segurança e saúde no trabalho e ficaríamos muito felizes com as sugestões e comentários da sua parte, relativamente a esta temática importante para todos os trabalhadores. Os nossos dados de contacto podem ser encontrados no verso desta brochura.

*Roswitha Gottbehüt*  
*Secretária-Geral do EZA*

## INTRODUÇÃO

A política da União Europeia para a prestação de garantia de segurança e saúde no trabalho é baseada no artigo 137 do Tratado que instituiu a Comunidade Europeia, no qual os Estados-Membros da União dar poderes concedem as competências relevantes. A Diretiva de Trabalho 89/391/CEE estipula princípios básicos gerais para a segurança e a saúde no local de trabalho. Outras leis europeias deste domínio ocupam-se com problemas específicos, como por ex., produtos químicos, ruído e o tratamento especial de empregadas grávidas. Os objetivos e prioridades da política europeia serão detalhadamente descritos na **Estratégia EU 2007-2012: Segurança e saúde no local de trabalho**. Neste documento, cujo objetivo é a redução do número de acidentes de trabalho relevantes em 25 por cento até 2012, é salientado:

*„Com a presente comunicação, a Comissão visa incentivar todos os intervenientes a envidar esforços concertados para reduzir os elevados custos dos acidentes de trabalho e das doenças profissionais, bem como a tornar o bem-estar no trabalho uma realidade tangível para os cidadãos europeus.”*

O tema “Segurança e saúde no local de trabalho” também se encontra no centro das atenções das organizações membro do EZA, as quais se consideram como atoras e promotoras do diálogo social. No passado, foram vários os centros membros que se ocuparam com este tema. No ano de 2006 este tema tinha sido já debatido pelo instituto de formação romeno IFES (Institutul de Formare Economică și Socială) no seu seminário “Segurança e saúde no local de trabalho como tema importante do diálogo social europeu”. Em 2008 e 2009, realizou-se um total de três seminários acerca deste tema. O centro membro belga **HIVA (Onderzoeksinstituut voor Arbeid en Samenleving)** ocupou-se com o tema “Saúde e segurança no local de trabalho para condições de trabalho flexíveis”, o sindicato húngaro **MOSZ**

(Munkástanácsok Országos Szövetsége) debateu “A tarefa dos sindicatos na garantia da segurança e saúde no local de trabalho” e a organização de trabalhadores italiana ENAIP (Associazioni Cristiane Lavoratori Italiani – Ente Nazionale ACLI Istruzione Professionale) abordou o tema “Qualidade do trabalho, qualidade no local de trabalho”.

A este respeito, é também de notar o projeto conjunto que o centro português CFTL (Centro de Formação e Tempos Livres), o instituto de formação romeno IFES e TRINITY, a antiga instituição de formação profissional do sindicato dinamarquês *Krifa*, realizaram nos anos 2005-2006. Durante este período, foi preparada uma conferência relacionada com o tema da segurança e saúde no local de trabalho, com base numa série de 3 seminários internacionais, num estudo de investigação nacional promovido pelo CFTL e em vários *workshops*, que teve lugar em janeiro de 2006 em Lisboa. Aqui, o foco foi centralizado nos perigos físicos (acidentes, vapores, volume de som, etc.) no local de trabalho. A conferência final já acima mencionada relativa à coordenação do projeto foi conduzida pelo IFES em junho de 2006 em Târgu Mureș / Roménia, na qual foi salientado o exemplo de uma fábrica de produtos químicos da localidade, onde a prevenção dos danos para a saúde deverá ser acompanhada de uma importância muito maior.

O interesse dos membros EZA em diversos aspetos do tema também foi documentado no ano de 2010-2011 através de três seminários internacionais e um grupo de trabalho referente ao tema **stress no local de trabalho**. No centro das atenções estiveram aqui o stress e o aumento de doenças psicossociais. Os quatro eventos foram acompanhados no âmbito de uma coordenação do projeto e os resultados avaliados sob um ponto de vista temático e específico ao seminário.

# 1 SEMINÁRIOS DE COORDENAÇÃO DE PROJETO

A organização de trabalhadores catalã CEEFT (região do Centro d'estudis europeu per a la formació dels treballadors) ocupou-se em setembro 2010 com a temática "Crise económica e financeira - Onde param a segurança e a saúde no local de trabalho?", no âmbito do seu seminário em Barcelona (Espanha).

"O papel dos parceiros sociais na prevenção do stresse no trabalho" foi o tema do instituto de formação romeno IFES, que teve lugar em outubro 2010 em Sibiu (Roménia).

A associação de sindicatos [Lëtzebuurger Chrëschtliche Gewerkschafts-Bond \(LCGB\)](#) ocupou-se em Outubro de 2011 com o tema "Segurança e saúde no local de trabalho", no âmbito do seu seminário em Dommeldange (Luxemburgo). No centro estiveram a prevenção do esgotamento profissional e outros problemas de saúde condicionados pelo stress.

A organização portuguesa CFTL organizou em fevereiro de 2011 um grupo de trabalho para a análise dos resultados dos três seminários anteriores de cooperação de desenvolvimento sobre o tema "Segurança e saúde no trabalho".



## 2 MÉTODO

O objetivo desta publicação deve ser o debate dos impulsos e discussões mais importantes dos três seminários e do grupo de trabalho, de acordo com pontos de vista temáticos, e mostrar uma perspectiva estruturada acerca das medidas necessárias e dos **atuais** desenvolvimentos e tendências em matéria de stresse no local de trabalho. Para se poder ilustrar uma imagem o mais possivelmente completa e atualizada do atual estado do debate e dos respectivos progressos, para além dos resultados dos seminários recorrer-se-á também às publicações e aos documentos relevantes da Agência Europeia para a Segurança e Saúde no Trabalho (EU-OSHA) e da [Fundação Europeia para a Melhoria das Condições de Vida e de Trabalho \(Eurofound\)](#).

## 3 VOCABULÁRIO PRINCIPAL

### 3.1 O CONCEITO DA PROMOÇÃO DA SAÚDE NA EMPRESA (PSE)

O conceito de promoção da saúde foi desenvolvido e estipulado em 1986 pela [Organização Mundial de Saúde \(OMS\)](#). A promoção da saúde é pois um processo, que deverá colocar as pessoas numa posição onde possam ter maior influência sobre o seu estado de saúde e melhorá-la de forma ativa. Ela deverá ter lugar no trabalho, na área da habitação social, nas escolas e nos hospitais.

Uma definição de promoção da saúde na empresa (PSE) é fornecida pela [Declaração do Luxemburgo](#) de 1997 relativa à promoção da saúde no trabalho na UE. Ela descreve a PSE como uma estratégia empresarial moderna com o objetivo de se prevenir doenças (relacionadas com o trabalho, acidentes, doenças profissionais, stress) no local de trabalho, reforçar a saúde potencial através de condições organizacionais e de trabalho orientadas e com vista à promoção da saúde nas áreas de conceção do trabalho e gestão de recursos humanos, e melhorar desta forma a saúde e o desempenho dos empregados. A PSE engloba aqui todas as medidas conjuntas das entidades patronais, funcionários e outros atores sociais.

As medidas de saúde no trabalho (MST) podem ter lugar em três áreas: medidas orientadas para o comportamento, com vista a uma alteração dos hábitos dos empregados. Isso pode ser incentivado, por exemplo, através de seminários relacionados com o tema da gestão de stresse, de treinamentos de descontração, de aconselhamento nutricional e de cursos sobre a prevenção da toxicodependência. As medidas orientadas para o relacionamento visam em segundo lugar a alteração das condições operacionais. Neste pro-

cesso, poderão ser obtidas condições de trabalho saudáveis através de uma melhor organização do trabalho, da proteção contra o ruído, da organização do tempo de trabalho, de salas de descontração ou de uma ergonomia melhorada no local de trabalho. Em terceiro lugar, medidas orientadas para sistemas tentam a criação de um bom ambiente de trabalho, com vista ao estabelecimento de uma cooperação e um espírito de equipa, bem como para melhorar a cooperação entre os funcionários e os quadros de liderança. Neste contexto, o desenvolvimento em equipa, o treinamento de liderança, a gestão de conflitos e a prevenção do assédio moral são medidas adequadas.



O objetivo a longo prazo destas medidas é a redução dos custos operacionais relacionados com as doenças e o absentismo, e o aumento da eficiência e produtividade. Os custos de absentismo condicionado por doença podem ser subdivididos em custos diretos (falha de produtividade por hora) e custos indiretos (despesas organizacionais, substituição temporária, perda de produtividade). Os custos indiretos chegam a exceder duas a quatro vezes os custos diretos. De acordo com um estudo da Associação Federal Alemã de Caixas Médicas Seguradoras, os programas contribuem para a promoção da saúde, reduzindo as ausências dos assalariados em 12 até 36 por cento e aumentando de 4 até 6 vezes os investimentos de produtividade.

Assim, são evidentes os benefícios das medidas de saúde ocupacional da empresa, tanto para a empresa, como também para os empregados. As empresas beneficiam de uma redução das ausências condicionadas por doença, do aumento da motivação, do aumento da produtividade, da redução da flutuação, de uma melhor comunicação e cooperação, de um melhor ambiente de trabalho, de uma menor carga de trabalho, da redução de fatores de stresse, bem como de uma melhor imagem e “identidade empresarial”. Os empregados e empregadas usufruem por seu lado de menos problemas de saúde, de uma maior satisfação no trabalho, de um aumento do bem-estar físico, psíquico e social, de uma menor carga de trabalho, de comportamentos saudáveis e stresse reduzido.

## 3.2 POSSIBILIDADES DE PREVENÇÃO

A *Agência Europeia para a Segurança e Saúde no Trabalho (EU-OSHA)* (<http://osha.europa.eu/en>) presta um contributo importante ao nível europeu para a manutenção dos padrões existentes na proteção e segurança no trabalho. A OSHA, que foi representada por um representante no seminário da organização de trabalhadores catalã CEEFT, é a organização da União Europeia a cargo do melhoramento das condições de trabalho nos domínios da segurança e da saúde, e foi fundada em 1996 em Bilbau. A sua missão principal consiste na recolha, análise e divulgação de informações técnicas, científicas e económicas relativas a este assunto aos órgãos comunitários, Estados-Membros, parceiro social e outros atores relevantes. O objetivo da agência é estabelecer uma cultura de trabalho europeia preventiva caracterizada por postos de trabalho seguros, saudáveis e produtivos, promover a consciência para os riscos, perigos existentes e possibilidades de prevenção, identificar e divulgar as boas práticas, e promover a cooperação entre os Estados-Membros em respeito ao intercâmbio de informações e de pesquisas, e à rede de trabalho. A Agência é uma organização tripartidária que coopera com os representantes nacionais do governo, membros da Comissão Europeia, representantes dos trabalhadores e das entidades patronais.

É apoiada por grupos consultivos estratégicos no campo das “informações sobre o ambiente de trabalho” e pelo “Observatório Europeu dos Riscos”. O Observatório Europeu dos Riscos (*European Risk Observatory, ERO*) tem por missão, identificar riscos novos e emergentes em matéria de segurança e saúde no trabalho, para melhorar a rápida adoção de medidas eficazes de prevenção. Para atingir este objetivo, o Observatório oferece uma visão geral do estado da segurança e saúde nos locais de trabalho na Europa, descreve as tendências e os fatores subjacentes e antecipa as mudanças no mundo do trabalho e o seu alegado impacto sobre a saúde e segurança nos locais de trabalho.

A rede de informação principal da Agência consiste nos denominados “pontos focais” dos Estados-Membros, países candidatos e países EFTA<sup>1</sup>. Os “pontos focais” são nomeados por cada governo como representantes oficiais e são constituídos geralmente por autoridades nacionais que lidam com questões relevantes de segurança e saúde no trabalho. Os “pontos focais” apoiam a Agência através de informações, bem como do seu trabalho com as redes nacionais, governos e representantes de trabalhadores e entidades patronais.

De acordo com as pesquisas da “Agência Europeia para a Segurança e a Saúde”, morrem anualmente 167.000 trabalhadores e trabalhadoras devido a doenças relacionadas com o trabalho e acidentes, e na lidaçãõ com substâncias e materiais perigosos ou nocivos para a saúde. O inquérito sobre as forças de trabalho de 2007 (Labour Force Survey 2007) torna claro que 8,6% dos trabalhadores sofrem de problemas de saúde relacionados com o trabalho e 3,2% foram vítimas de acidentes de trabalho. De acordo com a estratégia comunitária 2007-2012, a maior parte dos custos incorridos em resultado de doenças e acidentes relacionados com o trabalho é acarretada em 76% pelos meios estatais, em 13% pelas vítimas e suas famílias, e em 11% pelas entidades patronais.

Como estímulo para um reforço das *medidas e atividades de prevenção* são criados em primeira mão na Europa incentivos de seguros, que estão geralmente diretamente relacionados com as taxas de acidentes nas empresas. Na Letónia, nos Países Baixos e na Alemanha, são praticados incentivos fiscais para empresas que seguem abordagens preventivas. Na Itália, o seguro de acidentes participa no reembolso de juros de empréstimos que são investidos na promoção de um ambiente de trabalho melhor. Na maioria dos

---

1 Os países da EFTA são a Islândia, Liechtenstein, a Noruega e a Suíça.

Estados-Membros, além do apoio financeiro existem mecanismos para a formação e a implementação de conceitos inovadores. A certificação e auditoria de mecanismos de prevenção e conceitos nas empresas representam um outro incentivo, especialmente quando os custos daqui resultantes são reembolsados pelos seguros ou por organismos estatais.

Além dos incentivos apresentados, é importante que a gerência e os quadros administrativos de uma empresa interiorizem, representem e comuniquem as questões de segurança, saúde e prevenção de stresse no trabalho como tema principal na conceção do trabalho, e desenvolvam e implementem estratégias a longo prazo. O diálogo com os empregados acerca dos perigos potenciais é aqui um ponto de partida central. A promoção da saúde e os comportamentos preventivos nas empresas têm como consequência melhores condições de trabalho, um ambiente de trabalho melhorado, uma maior motivação dos empregados bem como uma orientação mais forte dos empregados dos quadros administrativos. O aumento da quota de saúde protege assim contra problemas de saúde, melhora o estado de saúde e aumenta a satisfação dos empregados e o sucesso da empresa a longo prazo. Neste contexto, é também de salientar em especial o relatório da OSHA de 2009 – “OSH in figures: stress at work – facts and figures”<sup>2</sup> – no qual são analisados o stress condicionado pelo trabalho nos Estados-Membros da UE e as diversas características em termos de idade, género, setor, tipo de ocupação, grau de emprego e riscos psicossociais.

---

2 Ver European Agency for Safety and Health at Work (EU-OSHA) (edição): Osh in figure: stress at work – facts and figures, que pode ser consultado em [http://osha.europa.eu/en/publications/reports/TE-81-08-478-EN-C\\_OSH\\_in\\_figures\\_stress\\_at\\_work](http://osha.europa.eu/en/publications/reports/TE-81-08-478-EN-C_OSH_in_figures_stress_at_work)

### 3.3 NÍVEL DE INVESTIGAÇÃO ATUAL

Além da Agência Europeia para a Segurança e a Saúde, a Fundação Europeia para a Melhoria das Condições de Vida e de Trabalho (Eurofound) (<http://www.eurofound.europa.eu>) também se ocupa com o bem-estar físico, mental e social dos trabalhadores, bem como com o stresse condicionado pelo trabalho, as doenças e os desafios de saúde para pessoas com deficiências. Diversos estudos do Eurofound mostram que as doenças do aparelho motor bem como stresse são dois dos problemas de saúde relacionados com o trabalho mais comuns.

Isto também sublinha o relatório da Eurofound publicado no ano de 2010, referente ao stresse relacionado com o trabalho<sup>3</sup>, que investigou este tema nos 27 Estados-Membros e identificou como fatores de risco centrais uma elevada carga de trabalho, horários de trabalho prolongados, uma reduzida autonomia no trabalho, falta de companheirismo e alterações organizacionais no trabalho. As consequências mais comuns condicionadas pelo stresse em termos individuais, organizacionais e sociais são problemas físicos e mentais, absentismo no trabalho, maus resultados de trabalho, custos de saúde crescentes e uma menor produtividade. Dado que o stresse condicionado pelo trabalho representa hoje em dia um fator de custos central para as empresas e os países, é muito importante a identificação de soluções nos Estados-Membros para o desenvolvimento de uma política de prevenção coerente. Um passo importante nessa direção foi tornado possível através “acordo-quadro entre os parceiros sociais europeus sobre o stresse condicionado pelo trabalho”<sup>4</sup>, uma vez que desta forma foi melhorada a cooperação

---

3 Ver European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions (Eurofound) (edição): Work-related Stress, 2009, que pode ser consultado em [www.eurofound.eu](http://www.eurofound.eu)

4 Ver ETUC/ BUSINESSEUROPE/ CEEP/ UEAPME (edição): Implementation of the European Autonomous Framework Agreement on Work-Related Stress. Report by the European Social Partners. Adopted at the Social Dialogue Committee, 2008, que pode ser consultado em [http://www.etuc.org/IMG/pdf\\_Final\\_Implementation\\_report.pdf](http://www.etuc.org/IMG/pdf_Final_Implementation_report.pdf)



entre os trabalhadores e as entidades patronais e acordos-quadro puderam ser implementados a nível nacional e setorial, bem como ao nível da empresa e nível dos parceiros sociais, incluindo as autoridades públicas. Além das consequências individuais e organizacionais do stresse condicionado pelo trabalho, o estudo salienta também as consequências sociais e tenta analisar as possibilidades de intervenção quanto à sua eficácia. É aqui evidente que os novos Estados-Membros estão muito mais afetados pelo stresse no trabalho do que os Estados da UE dos 15 e que o debate público sobre esta questão ainda se encontra no início em alguns países. As iniciativas para combate ao stresse e redução do mesmo fazem no entretanto parte da agenda de trabalho de muitas empresas e organizações, sendo o stresse no entanto um fenómeno complexo, dado que a sensibilidade e a resistência pessoal desempenham um papel importante na lidaçãõ com o stresse condicionado pelo trabalho.

### 3.3.1 STRESSE E ESGOTAMENTO PROFISSIONAL



A Eurofound ocupa-se desde 1993 com o tema do stresse. O inquérito acerca das condições de trabalho na Europa de 2005<sup>5</sup> revelou que o stresse é um dos problemas de saúde condicionados pelo trabalho mais frequentes e que 22% dos assalariados europeus já se encontram afetados por ele. O stresse descreve uma reação não específica do corpo a qualquer tipo de exigência e pode ser subdividido em stresse positivo, o denominado “eustresse”, e stresse negativo, o denominado “disstresse”. Ao passo que no caso do “eustresse” volta a ocorrer uma fase de recuperação após o período de stresse, tal não é o caso do “disstresse”. O stresse está diretamente associado à satisfa-

---

5 European Working Condition Survey 2005, que pode ser consultado em <http://www.eurofound.europa.eu/surveys/ewcs/>

ção no emprego e é frequentemente a causa para outros problemas de saúde, podendo conduzir no pior dos casos a um esgotamento profissional. O esgotamento profissional é descrito pela sensação de esgotamento psíquico, físico e emocional, que conduz à diminuição das capacidades, bem como a reações psicossomáticas e à falta de confiança. De acordo com estimativas estarão afetados pelo esgotamento profissional (“burnout”) num futuro próximo cerca de 25% de toda a população ativa. Por esta razão, o desenvolvimento e a implementação de políticas nacionais em cada um dos Estados-Membros assumem uma importância decisiva para o melhoramento dos fatores de stresse psicossociais condicionados pela profissão. Fazem parte disso uma respetiva legislação, a inspeção dos postos de trabalho, a divulgação de informações referente ao tema do stresse, a realização de estudos científicos relacionados com o tema, a criação de incentivos económicos para a implementação de medidas preventivas, a verificação das atuais ofertas apresentadas pelas empresas seguradoras bem como a participação dos trabalhadores. Paralelamente às medidas preventivas ao nível das empresas, as medidas adequadas no domínio individual assumem de igual modo um significado fundamental. Fazem parte delas as medidas mencionadas no ponto 4.1, referentes à promoção da saúde na empresa.

Além do stresse e do esgotamento profissional, a Eurofound identificou na área da saúde vários desafios e desenvolvimentos centrais, que deverão ser brevemente abordados mais de perto.

### **3.3.2 DEFICIÊNCIAS E DOENÇAS CRÓNICAS**

17% da população e 15% das pessoas numa idade ativa são detentoras de doenças crónicas ou deficiências. A participação no mercado de trabalho de empregados deficientes é duas vezes menor do que a participação de funcionários sem deficiências, ao passo que a taxa de desemprego deste grupo de

peçoas é três vezes superior e o nível de rendimento mais reduzido. Em alguns Estados-Membros, cerca de 10% da população ativa recorrem a subsídios devido a incapacidade de trabalho prolongada. As doenças crónicas, incluindo também os problemas psíquicos e condicionados pelo stresse, desempenham um papel principal na tomada de decisão de muitos assalariados, de fazer o uso das regulamentações do regime de reforma (aposentadoria) antecipada. Por esta razão, é importante a tomada de medidas eficazes pela altura do aparecimento de uma doença, dado que apenas menos de 50% dos afetados regressam de novo ao seu posto de trabalho após uma ausência de mais de três até seis meses. Além disso, as empresas deverão debater-se com a reintegração de empregados doentes. Tal requer uma abordagem holística, que para além das próprias pessoas afetadas, envolva também as suas famílias, a entidade patronal, um médico, bem como os responsáveis de saúde ou o desenvolvimento dos recursos humanos da empresa.

### **3.3.3 ENVELHECIMENTO DO ASSALARIADO**

A crescente idade dos assalariados torna necessária uma inspeção dos problemas de saúde relevantes existentes no local de trabalho, em especial também os problemas dos trabalhadores mais idosos. Estes incluem oportunidades de formação reduzidas, um nível restrito de oportunidades de desenvolvimento profissional, bem como o acesso limitado a novas tecnologias. No âmbito do “Quarto inquérito sobre as condições de trabalho na Europa” ficou claro que a decisão dos trabalhadores mais idosos, de permanecerem no mercado de trabalho, depende muito dos seguintes fatores: em primeiro lugar das possibilidades de carreira existentes e da segurança do posto de trabalho, em segundo lugar do próprio estado de saúde e bem-estar, em terceiro da existência de possibilidades de desenvolvimento e em quarto lugar de um balanço equilibrando entre a vida privada e a vida profissional. Assim, as boas condições de trabalho são um requisito básico para

postos de trabalho bons e duráveis e uma permanência prolongada no mercado de trabalho.

### **3.3.4 PROCURA DE TÉCNICOS DE CUIDADOS DE HIGIENE E ENFERMAGEM**

Os desenvolvimentos descritos no ponto 4.3.3 levam a uma crescente demanda de pessoal de enfermagem. Embora a procura seja crescente, as condições de trabalho neste setor são más, apresentando ainda uma baixa atratividade devido aos ordenados baixos oferecidos, um baixo valor de posição social, bem como taxas de flutuação e de esgotamento profissional elevadas. Dado que o setor de cuidados de higiene e enfermagem oferece um grande número de postos de trabalho no setor público e privado, é necessário que a política do futuro aproveite e impulsione ambas abordagens. O apoio de tais possibilidades de assistência privadas através de incentivos financeiros ou de serviços de suporte será um dos desafios centrais nos próximos anos. Assim, uma garantia de segurança qualitativa constitui a pedra basilar para a criação de empregos de cuidados de higiene e de enfermagem atrativos e para o cálculo da viabilidade financeira dos cuidados de higiene e enfermagem.

### **3.3.5 AUMENTO INDIVIDUAL / PRIVADO DA ATIVIDADE DE CUIDADOS DE HIGIENE E ENFERMAGEM**

O inquérito Eurobarómetro sobre o tema da saúde na UE 27 em 2005 revela que a combinação de serviços de apoio público e privado requer uma organização individual do trabalho e a organização do tempo de trabalho, para permitir aos trabalhadores e trabalhadoras atividades de cuidados de higiene e de enfermagem privadas. Se tal for garantido, a atividade de cuidados

de higiene e de enfermagem pela parte dos empregados poderá ser reduzida, a sua produtividade no local de trabalho aumentada e a sua qualidade de vida melhorada. Desde o alargamento da UE aos países de Leste é possível observar um aumento das atividades de cuidados de higiene e enfermagem familiar, bem como um elevado grau de apoio intergerações. De acordo com os dados, mais de 80 por cento dos cidadãos da UE preferem serviços de cuidados de higiene e de enfermagem que possibilitem a permanência na própria habitação. Contudo, o crescente nível de apoio intergerações significa simultaneamente uma carga dupla para a população ativa.

### **3.4 FUTURO DO SETOR DA SAÚDE E SISTEMAS DE SEGURANÇA SOCIAL**

As tendências futuras indicam um aumento das atividades privadas de cuidados de higiene e enfermagem, o recrutamento adicional de profissionais de saúde provenientes de países estrangeiros não europeus, a “reativação” de pessoas que já se encontram aposentadas, o aumento das doenças relacionadas com o meio ambiente, como por exemplo, cancro da pele e o aumento das resistências aos antibióticos.

Uma outra tendência é a crescente internacionalização dos grupos de saúde interessados e das organizações de doentes, tais como a “Aliança Internacional das Organizações de Doentes” (IAPO)

(<http://www.patientsorganizations.org>), notavelmente frequentadas. Isso poderá conduzir no futuro a que as organizações de consumidores sejam capazes de se impor contra os interesses da indústria da saúde e dos fármacos, a nível nacional e internacional.

As novas tecnologias de informação e de comunicação (TIC) contribuem de igual forma para profundas alterações na relação entre paciente e médico. Paralelamente ao intercâmbio entre médicos e profissionais de saúde de informações relacionadas com as doenças, fazem de igual modo aqui parte

novos métodos de diagnóstico remoto, de telemedicina, de genómica e de robótica, dando origem à necessidade de formação de informáticos de saúde especializados para o desenvolvimento de TICs inteligentes. Ao mesmo tempo, esta evolução significa no entanto o risco de uma crescente politização da área da saúde, em especial no que diz respeito ao regime de financiamento. Desta forma, hoje em dia encontram-se já sistemas financiados por impostos, quotas ou privados nos Estados-Membros.

Apesar do fato de que a responsabilidade principal pela disponibilização de serviços de saúde localizados na zona dos Estados-Membros, é de observar o aumento de ações e iniciativas ao nível europeu. As medidas vão desde a troca de informações e a discussão das melhores práticas entre os Estados-Membros, até às iniciativas para a padronização das iniciativas de saúde, à mobilidade dos pacientes e profissionais de saúde no mercado comum, bem como o apoio às inovações de alta tecnologia no domínio da biotecnologia, como por exemplo, da genómica.

Do ponto de vista das organizações dos trabalhadores, o financiamento dos sistemas de saúde e segurança social exige um fornecimento gratuito de todos os serviços relevantes ao grupo de rendimentos mais baixos. Além disso, as contribuições (pagamento dos serviços) devem ser diferenciadas em função do rendimento, para garantir um elevado padrão em termos de cobertura e qualidade. Adicionalmente, é de considerar a descentralização da responsabilidade ao nível local, para se poder fazer face às necessidades individuais, através da faturação local de cobrimento dos serviços médicos básicos. O desenvolvimento e a formação profissional de competências para o setor da medicina de alta tecnologia também assumem uma importância central. O objetivo deverá ser a manutenção de uma assistência básica abrangente no setor da saúde destinada a todos os trabalhadores, com vista a se evitar uma divisão entre ricos e pobres.

## 3.5 RESULTADOS DO SEMINÁRIO

Nos seminários, chegou-se unanimemente à conclusão que a garantia de saúde e segurança no local de trabalho, bem como a redução do stresse condicionado com o trabalho é do interesse de todas as partes envolvidas: Os trabalhadores e as trabalhadoras são poupados de doenças profissionais e das suas consequências a longo prazo, as empresas economizam dinheiro devido à diminuição do absentismo e das reduções de rendimento, e o Estado não necessita de gastar tanto dinheiro com as pessoas afetadas pelas doenças profissionais. Em seguida, os resultados dos seminários individuais deverão ser tratados novamente de forma diferenciada.

### 3.5.1 CEEFT

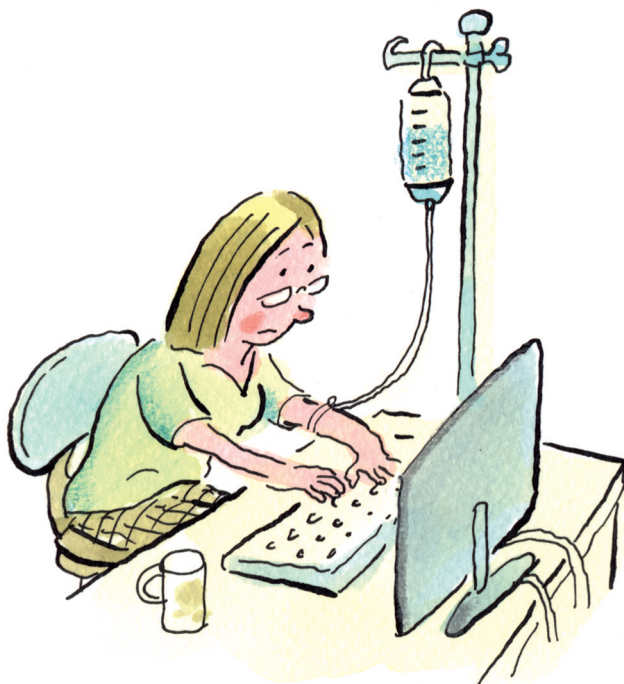
O seminário do CEEFT concentrou-se na situação económica e social, bem como no enquadramento profissional face à crise económica e ilustrou diversas possibilidades de inclusão social, como por exemplo, a possibilidade de treinamentos direcionados ou um assumir reforçado da responsabilidade social pela parte das empresas, com vista à diminuição dos riscos profissionais, em particular a redução do stresse condicionado pelo trabalho. Uma análise comparativa das medidas políticas para diminuir os riscos profissionais deverá fornecer informações sobre as diferentes estratégias e realidades nos diferentes Estados-Membros, tendo sido salientada a importância de um equilíbrio dos interesses empresariais com o direito dos trabalhadores à saúde.

No contexto da atual crise financeira e de dívida pública, foi tematizado o dilema no qual se encontram muitos trabalhadores e trabalhadoras, relativamente às questões de saúde e segurança no local de trabalho. A tendência das empresas de se economizarem custos através da redução qualitativa dos postos de trabalho é colocada frente a frente com a tendência dos trabalha-



dores, de se estabelecerem compromissos de segurança técnica na criação das condições de trabalho, em prol da conservação dos postos de trabalho. Por essa razão é necessário garantir, mediante a participação dos parceiros sociais, que os padrões atualmente existentes relativamente à proteção no trabalho e à segurança de trabalho não continuem a ser desvalorizados. Ao passo que o número e a frequência de acidentes de trabalho estão a regredir também em tempos de crise, é de assinalar um aumento do trabalho sazonal, temporário e por conta própria. Tal como já mencionado, a crescente reestruturação de muitas empresas tem influências negativas sobre a proteção da saúde no local de trabalho, as doenças psíquicas e cardiovasculares têm vindo a aumentar, bem como também tem aumentado o risco de perda do posto de trabalho em caso de absentismos condicionados por doença superiores a seis meses.

### 3.5.2 LCGB



No âmbito do seminário do LCGB, foi discutido o significado de segurança no trabalho e segurança de trabalho, debatido o significado e a proveniência do stress ocupacional e do síndrome de esgotamento profissional, bem como das consequências de direito laboral em caso de esgotamento profissional e condições de trabalho prejudiciais para a saúde. Proteção da saúde e boas condições de prevenção devem ser consideradas no futuro como um dever social e empresarial, de acordo com a opinião dos participantes. Por fim foi discutida a atual “Estratégia da UE para a segurança e a saúde no local de trabalho 2007-2012”.

O seminário deixou claro que nos devemos separar dos conceitos tradicionais de segurança de trabalho e saúde ocupacional. Os acidentes de trabalhos devido à utilização inadequada de máquinas e ferramentas deixaram de ser

o maior problema. No entanto, as crescentes exigências de desempenho, a sobrecarga e o excesso de trabalho, as perspectivas de emprego incertas e a incompatibilidade entre a vida profissional e a vida privada tornaram-se parte dos principais problemas, que são responsáveis em 50 a 60% pelas doenças condicionadas pelo trabalho. É de assinalar aqui, em especial, um aumento das doenças crónicas degenerativas e dos distúrbios psicossociais. 19% de todos os acidentes de trabalhos têm lugar no Luxemburgo em 3% das empresa e são responsáveis por 21% das despesas de seguro. A maior parte dos acidentes já não acontece no setor industrial e da construção civil, como antigamente, mas sim nas pequenas e médias empresas (PMEs). Perante este contexto, a tarefa das organizações de trabalhadores é concentrar a atenção na área das PME, identificar a situação alterada do problema, promover a respetiva atualização da agenda de trabalhos política e sensibilizar os quadros de chefia das empresas para a questão da proteção da saúde.

Para finalizar, os participantes constataram que os acidentes e as doenças condicionados pelo trabalho representam uma enorme sobrecarga para os sistemas de segurança social públicos e privados. Por esta razão, são necessárias medidas estratégicas e coordenadas, bem como a colaboração entre as partes participantes (trabalhadores, entidades patronais, governos nacionais e Comissão Europeia), assim afirmaram os participantes do seminário.

### **3.5.3 IFES**

O seminário de IFES concentrou-se no papel dos parceiros sociais no sentido do impedimento de stresse no local de trabalho e foi acompanhado cientificamente por uma universidade belga e uma universidade romena. Neste seguimento, foram apresentados os resultados de estudos de investigação pertinentes, em particular o estudo do Eurofound já mencionado no ponto 4.3, referente ao stresse condicionado pelo trabalho, e debatidas as novas

conclusões acerca das causas e influências do stresse individual, organizacional e económico. Um outro tema importante do seminário foi a prevenção do stresse ocupacional e a redução das suas consequências. A este respeito foi apresentado um levantamento sobre este assunto, realizado na Alemanha, na Áustria, em Portugal, na Espanha e na Eslováquia. Na parte final do seminário foi analisado qual o papel que os parceiros do diálogo social poderão desempenhar na introdução do acordo-quadro europeu acerca do stresse no local de trabalho.



Foi salientado que o stresse poderá ser desencadeado através de diversos fatores no ambiente de trabalho, como por exemplo, devido aos baixos salários que não chegam para cobrir o custo de vida, devido ao postos de trabalho inseguros, cuja perda é de considerar a qualquer momento e o desemprego. Neste contexto, na Roménia é possível observar que são principalmente as empresas multinacionais a empreenderem esforços no sentido da segurança, saúde e da prevenção do stresse no trabalho, dado estarem interessadas em manter a sua imagem positiva existente. Foi destacado que os sindicatos deveriam apresentar ideias relativamente à revisão da lei neste setor, bem como a introdução de prescrições, ao nível europeu e nacional, pelas quais deveriam ser impulsionados contratos de trabalho coletivos. É necessário continuar a sensibilizar a opinião pública para as causas mais comuns do stresse.

### **3.5.4 CFTL**

Em Portugal, o tema do stresse tem vindo a ganhar desde 2002 um significado cada vez mais importante em diversas instituições universitárias e organizações sindicais. De igual forma, também tem vindo a aumentar a realização de cursos de formação contínua, treinamentos, pesquisas e dias de ação nas empresas respeitadamente a este tema. Segundo os participantes, isto também poderá ser esclarecido através das medidas da Agência Europeia para a Segurança e Saúde no Trabalho referente ao tema do stresse ocupacional. Os resultados do seminário da coordenação do projeto até à data foram novamente discutidos, no âmbito do grupo de trabalho do CFTL. Participaram nele diversos especialistas das organizações associadas ao EZA. O grupo de trabalho chegou às seguintes conclusões:

1. A criação de “mais e de melhores empregos” como uma das dimensões de destino centrais da estratégia Europa 2020 implica a consideração da

dimensão qualitativa do trabalho e, conseqüentemente, também a saúde e a segurança dos trabalhadores e das trabalhadoras no local de trabalho.

2. A atividade dos parceiros sociais deve estar orientada para a informação dos trabalhadores. Os trabalhadores necessitam de desenvolver uma consciência de comportamentos corretos no local de trabalho.
3. O plano de fundo e o ambiente pessoal e um bom equilíbrio entre trabalho e vida privada são decisivos para a gestão e prevenção do stress condicionado pelo trabalho. Estas duas áreas são de uma importância fundamental para o desenvolvimento futura de conceitos de prevenção.
4. A criação do blog português “Bem-estar no trabalho” contribui para o intercâmbio de informações relativas às condições de trabalho e stress no trabalho e conta com um número médio de visitantes de 100 pessoas por dia, provenientes de diferentes países (<http://bestrabalho.blogspot.com/>). Pretende-se continuar a divulgar este blog no âmbito da rede de cooperação do EZA.
5. Deverá ser desenvolvido a médio prazo, um projeto para o combate ao stress no local de trabalho. Encontram-se aqui em primeiro plano a implementação de um estudo abrangente em vários países da UE e o desenvolvimento de uma abordagem de seminário com vista à apresentação dos resultados pelas organizações representadas no grupo de trabalho.
6. As homepages dos centros membros do EZA deverão ser aumentadas com o adição de uma rubrica dedicada ao “Stresse no local de trabalho”, e os respetivos tópicos deverão ser discutidos e com base na criação de um novo blogs.

## 4 PERSPETIVAS E RECOMENDAÇÕES DE AÇÃO

O stresse no local de trabalho tem impactos profundos na vida económica e social do nosso tempo. As estratégias de prevenção utilizadas determinam não só o desempenho individual e organizacional, como também a qualidade da nossa vida atual e futura.

Para se criar uma política de saúde preventiva no local de trabalho, é necessário considerar os problemas de saúde existentes dos trabalhadores e o potencial de risco a que eles estão sujeitos tem de ser conhecido. Além disso, isso exige uma distribuição e organização do trabalho, levando-se em conta os interesses dos trabalhadores e trabalhadoras.

Na criação das políticas de prevenção orientadas (ver 4.2) é importante incluir as causas principais do stresse condicionado pelo trabalho, tais como uma má organização do trabalho e más condições de trabalho, salários baixos, dificuldades de compatibilização da vida familiar com a vida profissional, bem como o apoio do campo pessoal, e elaborar soluções que possam contribuir para a redução dessas causas.

A saúde e a segurança no local de trabalho, bem como a sensibilidade individual ao stresse, estão sujeitas a mudanças constantes e diferem de região para região e de país para país. Sempre que surgem novos problemas, são necessárias novas soluções que deverão variar de acordo com o contexto específico do país.

A redução do stresse condicionado pelo trabalho só poderá ser garantida através da tomada de medidas implicando uma via dupla, ou seja, por intermédio de alterações do quadro jurídico e do comportamento humano. Os esforços dos centros membros do EZA interessados terão de refletir esta questão.

As organizações de trabalhadores terão de apresentar sugestões para se efetuarem alterações da lei neste campo, bem como de impulsionar a introdução de melhores prescrições de segurança e saúde no local de trabalho nos contratos de trabalho coletivos, ao nível europeu e nacional.

As organizações de trabalhadores deverão concentrar mais fortemente as atenções no setor das PMEs, dado ser nelas que a maioria dos problemas se verificam, relativamente ao tema do stresse condicionado pelo trabalho, e os quadros de chefia dessas empresas sensibilizados para a área da proteção da saúde.

No contexto da crise financeira e da dívida pública, os trabalhadores e as empresas deverão ser consciencializados para o facto de que os compromissos técnicos de segurança na conceção das condições de trabalho não contribuem para a manutenção dos postos de trabalho, mas que criam em vez disso despesas adicionais.

O financiamento futuro dos sistemas de saúde e segurança social carece, do ponto de vista das organizações dos trabalhadores, de um escalonamento em função do rendimento, bem como de uma descentralização der responsabilidade a nível local, para se poder fazer face às necessidades individuais através de uma prestação local de cuidados de saúde básicos a todos os trabalhadores e trabalhadoras.

Deseja-se manter o interesse constante da rede de cooperação do EZA por este tema, uma vez que a dimensão internacional dos seminários permite um intercâmbio transfronteiriço de experiências, soluções e práticas (exemplificativas e não exemplificativas) pertinentes, garantindo-se uma divulgação eficaz dos resultados através da publicação de brochuras.