



Enquadramento Legal da Saúde Ocupacional em Portugal

A Figura do Psicólogo do Trabalho

Sugestão de Citação

Ordem dos Psicólogos Portugueses (2015). Enquadramento Legal da Saúde Ocupacional em Portugal – A Figura do Psicólogo do Trabalho. Lisboa.

Para mais esclarecimentos contacte o Gabinete de Estudos Técnicos:
andresa.oliveira@ordemdospsicologos.pt



recursos.ordemdospsicologos.pt
www.ordemdospsicologos.pt



ÍNDICE

Introdução

1. Necessidade de Alterar a Legislação sobre Saúde Ocupacional

2. Enquadramento Legal e Normativo da Saúde Ocupacional

2.1. Bélgica

2.2. França

2.3. Portugal

2.4. Quadro Comparativo do Enquadramento Legal e Normativo da Saúde Ocupacional na Bélgica, França e Portugal

3. Propostas de Alteração da Lei sobre Saúde Ocupacional



Enquadramento Legal da Saúde Ocupacional em Portugal

A Figura do Psicólogo do Trabalho

Introdução

Cada vez mais, as condições de vida e o bem-estar no trabalho não são influenciadas apenas pela segurança e pela Saúde nos locais de trabalho, mas também por **factores psicossociais**, como as relações interpessoais ou a organização do trabalho, por exemplo.

As **mudanças** ocorridas **no mundo do trabalho**, nomeadamente, as transformações socioeconómicas, o aumento do desemprego, o aumento da incerteza e da instabilidade laboral, os contractos precários, o aumento da carga e do ritmo de trabalho, a insegurança causada pela imprevisibilidade das mudanças e reestruturações nas empresas, entre outros, estão associadas ao aumento dos **riscos psicossociais** com um **forte impacto na Saúde Física e Mental** dos colaboradores das diferentes organizações.

Enquanto os riscos para a Saúde Física associados a más condições de trabalho estão cada vez mais controlados e são cada vez melhor geridos, os **riscos psicossociais e problemas de Saúde Psicológica** traduzem-se actualmente num conjunto de **consequências nefastas** quer **para o trabalhador** quer **para o empregador e as organizações**.

Ao longo deste documento procura justificar-se a necessidade de alterar a legislação sobre Saúde Ocupacional, analisar o enquadramento legal e normativo que existe em Portugal e noutros países europeus (nomeadamente a França e a Bélgica), assim apresentar algumas propostas de alteração da lei, nomeadamente no que diz respeito à figura do Psicólogo do Trabalho.

1. Necessidade Alterar a Legislação sobre Saúde Ocupacional

Os **riscos psicossociais** constituem, hoje em dia, uma das maiores ameaças à Saúde Física e Mental dos trabalhadores, ao bom funcionamento e produtividade das organizações (sejam elas públicas ou privadas). Correspondem aos aspectos da organização e da gestão do trabalho, dos contextos sociais e ambientais relativos ao trabalho que têm potenciais efeitos negativos do ponto de vista psicossocial. Dentre estes riscos podemos enumerar o stress ocupacional, o assédio (moral e sexual), a violência no trabalho, a síndrome de *burnout*, a adição ao trabalho, a fadiga e carga mental no trabalho, assim como o trabalho emocional.

Estes riscos traduzem-se num conjunto de **consequências nefastas** quer **para o trabalhador** (doenças físicas, como as dores musculares e articulares, dores de cabeça, problemas cardiovasculares ou hipertensão; e doenças mentais, como a depressão ou o burnout) quer **para o empregador e as organizações** (absentismo, presentismo¹, diminuição da produtividade e da qualidade do trabalho, conflitos e degradação do clima de trabalho).

Só o **stress laboral** estará na **origem de 50% a 60% do absentismo laboral** - realidade que significa muito sofrimento humano, assim como uma redução no desempenho económico das organizações. Por exemplo, segundo a Fundação Europeia para a Melhoria das Condições de Trabalho, o stress laboral **afecta mais de 40 milhões de trabalhadores** em toda a União Europeia, representando um custo económico de €20 milhões. A OIT (Organização Internacional do Trabalho) estima que as perdas de qualidade, absentismo e turnover resultante do stress no trabalho variam entre 3 a 4% do PIB nos países industrializados.

Em Inglaterra, o *Sainsbury Centre for Mental Health*, num relatório de 2007, estima que 1 em cada 6 trabalhadores sofra de depressão, ansiedade ou problemas relacionados com o stress laboral. O custo total para os empregadores dos problemas de saúde mental entre os seus trabalhadores é estimado em cerca de €30.30 biliões por ano, o que é equivalente a €1206,24 por cada trabalhador da força activa britânica. Os custos dos problemas de Saúde Psicológica, para as empresas, incluem €9.79 biliões por ano, em absentismo atribuível a problemas de Saúde Mental. Já o presentismo explica 1,5 vezes mais o tempo de trabalho perdido do que o absentismo e custa mais aos empregadores – o custo do presentismo atribuível a problemas de Saúde Psicológica é estimado em €17.60 biliões. Anualmente são ainda gastos €2.8 biliões em substituição de trabalhadores que deixam os seus trabalhos devido a problemas de Saúde Psicológica.

Em Portugal, estima-se que **2 em cada 10 trabalhadores sofram de problemas de Saúde Psicológica** e que falem 1,3 dias por ano devido a esses problemas. O presentismo atribuível aos problemas de saúde psicológica será de 2 dias.

Desta forma, a **perda de produtividade** devida ao absentismo e ao presentismo causados por problemas de Saúde Psicológica **pode custar às empresas portuguesas cerca de €300 milhões por ano**, o que equivale a **0,1% do seu volume de negócios**.

Para além dos efeitos imediatos e evidentes da falta de Saúde Psicológica e bem-estar para os indivíduos, as empresas e as organizações, existem ainda **custos económicos directos e indirectos para a sociedade**. No que diz respeito aos custos indirectos um dos principais corresponde à **perda de produtividade**, devida ao **absentismo** ou ao **presentismo** laboral. Há ainda que ter em consideração que as pessoas com perturbações psicológicas têm menos probabilidade de estarem empregadas e aquelas que o estão, têm maior probabilidade de tirar dias de baixa (MHPG, 2012). De acordo com McDaid (2011), dos €136.3 biliões (em valores de 2007) que se estima gastarem-se no **Espaço Económico Europeu**, a maior parte (**€99.3 biliões por ano**) estará associada a **perdas de produtividade e ao desemprego**.

¹ Corresponde à perda de produtividade que ocorre quando os trabalhadores vão para o seu local de emprego mas funcionam abaixo das suas capacidades devido a problemas de Saúde Psicológica.

Tendo em conta esta realidade, **é imprescindível que as organizações avaliem os riscos psicossociais e adoptem medidas que permitam preveni-los**. Simultaneamente, as organizações revelam-se como um dos principais contextos para a **promoção do bem estar e da Saúde Psicológica**, que pode traduzir-se em inúmeros benefícios, não só para os trabalhadores, mas também para os empregadores (por exemplo, aumento do compromisso, da motivação e satisfação com o trabalho; aumento da produtividade; menos tempo de trabalho perdido devido ao absentismo e respectiva redução de custos).

Os custos das intervenções de promoção da Saúde Mental no trabalho, geralmente, são claramente ultrapassados pelos ganhos na redução do absentismo e melhoria da produtividade. Alguns estudos sugerem um **retorno do investimento** de mais de €9 por cada €1 gasto (Knaap et al., 2011). No Reino Unido o *National Institute for Health and Clinical Excellence* (2009) estimou que as perdas de produtividade poderiam ser reduzidas pelo menos em 30% e resultar em **poupanças anuais** de €292.100 numa organização com 1000 trabalhadores.

Quer no que diz respeito à prevenção e à intervenção nos riscos psicossociais, quer no que diz respeito à promoção do bem-estar e da Saúde Psicológica, o **Psicólogo do Trabalho** desempenha um **papel central na Saúde Ocupacional**. Em contexto organizacional o Psicólogo é o **principal actor na avaliação de riscos psicossociais e na realização de acções de prevenção e intervenção nesses riscos**, podendo melhorar a produtividade e o bem-estar através da elaboração e implementação de programas e projectos relativos à organização do trabalho que procurem gerir o stress laboral, integrar os colaboradores e reduzir o absentismo e o presentismo.

Enquanto nalguns países europeus, como a Bélgica e a França, existe legislação específica sobre os riscos psicossociais e a Figura do Psicólogo do Trabalho, em Portugal as lacunas nesta área são de relevo.

De seguida apresentam-se os enquadramentos legais e normativos da saúde ocupacional nestes três países: Bélgica, França e Portugal.

2. Enquadramento Legal e Normativo da Saúde Ocupacional

2.1. Bélgica

Na Bélgica os riscos psicossociais no trabalho estão definidos e especificados na legislação, que também determina estratégias de intervenção e prevenção desses riscos. O papel do Psicólogo, enquanto Consultor de Prevenção para os riscos psicossociais, também figura na lei.

Todos os empregadores, quer do sector público quer do sector privado, têm a obrigação de implementar as medidas necessárias para implementar uma política de prevenção dos riscos psicossociais causados pelo trabalho.

Documentos de Referência

Os documentos de referência sobre a saúde ocupacional na Bélgica são os seguintes:

- Stratégie nationale en matière bien-être au travail 2008-2012
- Arrêté royal du 17 mai 2007
- Arrêté royal du 27 mars 1998

Riscos Psicossociais

O **Arrêté royal du 17 mai 2007** especifica as obrigações do empregador relativamente à prevenção dos riscos psicossociais causados pelo trabalho. Os **riscos psicossociais** são definidos como qualquer carga de natureza psicossocial que teve origem em tarefas ou ambiente laboral e cujas consequências são nocivas para a saúde física ou mental da pessoa. Estas consequências podem ser, por exemplo, perturbações do sono, hipertensão, problemas respiratórios, dores de cabeça ou, a nível mental, a depressão, a desmotivação, a ansiedade ou as ideias suicidas.

São ainda considerados riscos psicossociais, o stresse, a violência ou o assédio. A prevenção destas realidades não é pois um domínio distinto da prevenção dos riscos psicossociais.

Para a **análise dos riscos psicossociais**, antes de ocorrerem quaisquer incidentes, estão definidos um conjunto de procedimentos:

- Com a ajuda de um consultor especializado na prevenção dos aspectos psicossociais, o empregador deve fazer uma análise do risco, no sentido de determinar, quais os factores que contribuem para a ocorrência de situações em que existam riscos psicossociais (stresse, violência, assédio, conflitos) e depois tomar medidas preventivas primárias, secundárias e terciárias, quer dirigidas à organização como um todo, a grupos ou indivíduos.

No que diz respeito à **prevenção dos riscos psicossociais**, o empregador deve determinar as medidas físicas e organizacionais para eliminar as situações que podem levar à ocorrência de riscos psicossociais. As medidas de prevenção incluem:

- A nomeação de um consultor de prevenção ou de uma pessoa de confiança especializados nos aspectos psicossociais do trabalho, incluindo a violência, o assédio moral e sexual no trabalho;
- O estabelecimento de um processo interno que permita à pessoa alvo de um comportamento abusivo ser acolhida e receber o aconselhamento necessário, assim como beneficiar de uma intervenção rápida e imparcial;
- Informar todos os trabalhadores das formas através das quais podem contactar o consultor ou pessoa de confiança;
- Determinar as obrigações da hierarquia em matéria de prevenção, informação e formação dos trabalhadores.

O **procedimento interno** em caso de **ocorrência de riscos psicossociais** determina o seguinte:

- O trabalhador, primeiramente, entra em contacto com a pessoa de confiança ou o consultor especializado na prevenção. Até oito dias depois deste primeiro contacto deve ser ouvido e receber informação sobre os diversos cursos de acção possíveis;
- O trabalhador pode optar por encontrar uma solução informalmente ou solicitando a ajuda da pessoa de confiança/consultor;
- O trabalhador pode optar por fazer uma denúncia e, nesse caso, é obrigatória uma reunião com a pessoa de confiança/consultor. O consultor deve analisar a denúncia num prazo de três meses e elaborar um relatório para o empregador com propostas de acção.

Existe ainda a possibilidade, caso os actos de violência ou assédio permaneçam após a implementação de medidas ou se o empregador não tomar as medidas adequadas, de recorrer a um Controlo e Inspeção do Bem-Estar no Trabalho. Este serviço de controlo vai tentar assegurar que a situação é regularizada, impondo as medidas sugeridas pelo consultor de prevenção ou outras medidas.

Por último, em caso de falha do procedimento de fiscalização, o serviço de controlo pode enviar um relatório para o auditor do Ministério Público, que seguirá com os trâmites legais e penais. O trabalhador pode registar a sua reclamação directamente com o auditor.

A ***Stratégie nationale en matière de bien-être au travail*** inclui um projecto que tem por objectivo a prevenção das doenças ocupacionais, nomeadamente as doenças relacionadas com o stress, a violência e as relações pouco saudáveis no trabalho. Entre as acções previstas encontram-se:

- Disseminar instrumentos relativos aos riscos psicossociais, ao assédio e stress no trabalho;
- Reforçar a prevenção dos riscos psicossociais (criar um instrumento que torne mais objectivas as situações de stress);
- Determinar acções de prevenção que permitam limitar as situações de stress e as doenças causadas pelo ambiente de trabalho.

Consultores de Prevenção para os Riscos Psicossociais

Na lei belga existe a figura dos "Consultores de Prevenção" que, conforme a sua área de actuação (segurança no trabalho, medicina do trabalho, ergonomia, higiene industrial ou aspectos psicossociais no trabalho), devem possuir uma formação específica.

No caso dos aspectos psicossociais do trabalho o Consultor de Prevenção deve ter um curso universitário com uma componente importante de psicologia ou sociologia, uma primeira especialização na área do trabalho e das organizações, assim como experiência profissional de 5 anos. Para além disso, o Conselheiro é obrigado a realizar uma formação complementar que inclui um módulo base e uma especialização sobre os aspectos psicossociais do trabalho.

De acordo com o Arrêté royal du 27 mars 1998, cabe aos Consultores de Prevenção:

- avaliar a interação entre o trabalhador e o trabalho e contribuir para que exista uma boa adequação entre o trabalhador e a sua tarefa, por um lado, e uma adaptação do trabalho ao trabalhador, por outro lado;
- assegurar a vigilância da saúde dos trabalhadores;
- supervisionar a organização dos primeiros socorros e atendimento de emergência para os trabalhadores que sofreram acidentes ou se apresentam doentes.

Para cumprir estas missões, os Consultores devem executar uma análise permanente dos riscos. As suas tarefas consistem em:

- participar na análise dos riscos; elaborar um plano global de prevenção;
- participar na implementação das medidas de prevenção;
- visitar frequentemente os locais e postos de trabalho, seja por iniciativa própria ou a pedido do empregador ou empregados;
- analisar os incidentes que ocorram e melhorar as estratégias de prevenção;
- participar na informação e formação dos trabalhadores;
- estar disponível para todos os membros da organização no sentido de responder a qualquer questão relativa à aplicação da legislação.

A estas tarefas gerais juntam-se ainda tarefas específicas relativas à prevenção da violência e assédio no trabalho.

2.2. França

Em França os riscos psicossociais no trabalho estão definidos e especificados na legislação, que também determina estratégias de intervenção e prevenção desses riscos. No entanto, o papel do Psicólogo não está especificado na lei.

De acordo com o **Code du Travail** francês, o empregador deve tomar as medidas necessárias para garantir a segurança e proteger a saúde física e a saúde mental dos trabalhadores. Estas medidas incluem: acções de prevenção dos riscos profissionais, informação e acções de formação, e a criação de uma organização e recursos apropriados.

Documentos de Referência

Os documentos de referência sobre a saúde ocupacional em França são os seguintes:

- Risques Psycho-Sociaux au Travail – Le Cadre Juridique (articles du code du travail)
- Accord National Interprofessionnel sur le Stress au Travail
- Accord du 26 mars 2010 sur le harcèlement et la violence au travail

- Plan Santé au Travail 2010-2014
- Code du Travail

Riscos Psicossociais

Os **riscos psicossociais** são definidos como a interface entre o indivíduo e a sua situação de trabalho onde acontece o risco, que pode incluir stresse, violência, assédio moral ou sexual. A natureza subjectiva do risco psicossocial é enfatizada enquanto a percepção única para cada indivíduo.

No que diz respeito ao **assédio moral**, o Código do Trabalho prevê que nenhum trabalhador deve sofrer actos repetidos de assédio cujo objectivo ou efeito possa degradar as condições de trabalho, afectar os seus direitos, dignidade, saúde física ou mental ou comprometer o seu futuro profissional.

O empregador deve envidar todos os esforços no sentido de prevenir qualquer forma de assédio, planificar estratégias de prevenção e integrá-las na organização.

O **Accord du 26 mars 2010 sur le harcèlement et la violence au travail** define os conceitos de assédio e violência como quaisquer comportamentos inaceitáveis de um ou mais indivíduos, podendo assumir diferentes formas (física, psicológica, sexual). O **assédio** ocorre quando um ou mais funcionários estão sujeitos a abusos, ameaças e/ou humilhação repetida e intenciona em circunstâncias ou instalações relacionadas com o trabalho. A violência ocorre quando um ou mais trabalhadores são agredidos em circunstâncias relacionadas com o trabalho, incluindo manifestações de vontade de ferir, destruir e agredir, verbalmente, fisicamente ou sexualmente.

O empregador, conjuntamente com os trabalhadores e/ou os seus representantes, deve tomar as medidas necessárias para prevenir e gerir as situações de assédio e violência no trabalho. Para isso é importante identificar e medir estes fenómenos. São previstas algumas medidas de **prevenção**:

- Melhorar a formação e os conhecimentos dos trabalhadores e supervisores, no sentido de reduzir a probabilidade de ocorrência de assédio e violência no trabalho;
- Melhorar a organização, os processos e as condições do ambiente de trabalho, no sentido de proporcionar a todos os intervenientes a possibilidade de se envolver na prevenção de situações de assédio e violência no trabalho. Os sindicatos devem ajudar as empresas a encontrar as melhores soluções para o seu sector profissional;
- Quando uma situação de assédio ou violência é identificada ou pode ocorrer, o trabalhador pode utilizar um procedimento de alerta.

Há ainda um procedimento de identificação e gestão de problemas de assédio e violência no trabalho, que deve ser fundado nos seguintes elementos:

- É do interesse de todos agir com a discrição necessária para proteger a dignidade e a vida privada das pessoas envolvidas;
- Qualquer informação não deve ser divulgada a partes não implicadas na situação em causa;
- As denúncias devem ser apresentadas com informação detalhada;
- As acusações falsas não devem ser toleradas e podem resultar em acção disciplinar;
- A ajuda externa pode ser útil, incluindo o apoio dos serviços de saúde no trabalho;
- Pode existir um mediador, escolhido por ambas as partes;
- O empregador, consultando os seus trabalhadores e/ou representantes pode estabelecer e rever estes procedimentos, para garantir a sua eficácia e a prevenção destes problemas.

O **Plan Santé au Travail** apoia em quatro eixos os seus objectivos principais, entre os quais se contam dois directamente relacionados com os riscos psicossociais:

- Desenvolver acções de prevenção dos riscos ocupacionais, particularmente os psicossociais;
- Melhorar a capacidade de resposta face ao desenvolvimento de riscos como os psicossociais.

O Plano inclui acções que dão particular atenção à formação dos elementos das empresas para identificarem situações de risco e desenvolverem planos de acção. Por exemplo:

- Construir um indicador global que avalie, simultaneamente, as condições sociais do trabalho e o estado psicológico do sujeito;
- Utilizar como indicadores específicos os inquéritos nacionais existentes e desenvolver indicadores específicos suplementares;
- Lançar experiências piloto na função pública;
- Identificar os suicídios de trabalhadores e proceder a uma análise psicossocial desses suicídios (autópsia psicológica);
- Lançar uma campanha pública de informação sobre stresse no trabalho;
- Criar um Portal na Internet para informar as empresas e os trabalhadores sobre assuntos relativos à saúde ocupacional.

Existe uma ênfase grande nas políticas de prevenção, nomeadamente na prevenção dos riscos psicossociais, que são identificados como tendo grandes repercussões sobre o desempenho global e a economia das empresas.

De acordo com o **Accord National Interprofessionnel sur le Stress au Travail** o stresse de origem ocupacional é perspectivado como podendo provocar mudanças de comportamento e uma redução da eficácia no trabalho.

A identificação de **stresse no trabalho** passa pela análise de factores como:

- A organização e os seus processos de trabalho (organização dos tempos de trabalho, horas extraordinárias em excesso, grau de autonomia, má adequação do trabalho à capacidade e aos

meios disponíveis para os trabalhadores, carga de trabalho manifestamente excessiva, objectivos desproporcionais ou mal definidos...);

- As condições e o ambiente de trabalho (exposição a um ambiente agressivo, comportamentos abusivos, promiscuidade, a substâncias perigosas...);
- A comunicação (incerteza sobre o que se espera no trabalho, perspectivas de emprego, má comunicação dos objectivos e orientações da empresa, comunicação difícil com a hierarquia...);
- Os factores subjectivos (pressões emocionais e sociais, sentimento de incapacidade para lidar com as situações, percepção de falta de apoio, dificuldade em conciliar a vida profissional e a pessoal...).

Face à presença destes factores psicossociais é necessário realizar acções de prevenção, eliminação ou redução do stress no trabalho, que podem incluir medidas como:

- Medidas dirigidas à melhoria da organização, dos seus processos, condições e ambiente de trabalho, assegurar um apoio adequado aos trabalhadores, assegurar um equilíbrio entre responsabilidade e controlo do trabalho, comunicação que clarifique os objectivos da empresa e o papel de cada trabalhador;
- Formação dos elementos da empresa, nomeadamente da direcção, no sentido de desenvolver a consciência e a compreensão do stress ocupacional – as suas causas e a forma de lidar com ele e preveni-lo;
- Informação e consulta dos trabalhadores (ou dos seus representantes).

2.3. Portugal

Em Portugal os riscos psicossociais no trabalho não estão definidos na legislação que, embora reconhecendo a sua importância, não operacionaliza quaisquer estratégias de intervenção ou prevenção destes riscos. O papel do Psicólogo do Trabalho é igualmente omissivo.

Documentos de Referência

Os documentos de referência sobre a saúde ocupacional em Portugal são os seguintes:

- Programa Nacional de Saúde Ocupacional 2013-2017 (PNSOC)
- Estratégia Nacional para a Segurança e Saúde do Trabalho 2008-2012
- Lei nº 102/2009, de 10 de Setembro (Regulamenta o regime jurídico da promoção e prevenção da saúde e segurança do trabalho)
- Lei n.º 98/2009, de 4 de Setembro (Regulamenta o regime de reparação de acidentes de trabalho e de doenças profissionais, incluindo a reabilitação e reintegração profissionais)

Riscos Psicossociais

Os factores psicossociais (como o stresse, o assédio e a violência no trabalho) são destacados pelo **PNSOC** como tendo um forte impacto sobre a saúde dos trabalhadores. Por esse motivo, a visão do PNSOC considera que a avaliação dos riscos psicossociais no contexto de trabalho carece de maior impulso e de uma melhoria da intervenção. Neste sentido, uma das acções propostas é elaborar informação técnica quanto à intervenção no âmbito dos riscos psicossociais relacionados com o trabalho.

Neste plano destacam-se ainda as questões da saúde mental no âmbito dos riscos psicossociais, frequentemente relacionados com o absentismo, o desemprego, a precaridade, a incapacidade prolongada, os níveis desempenho e produtividade reduzidos, pouca motivação e elevada rotatividade dos trabalhadores. Considera-se que esta matéria necessita de maior impulso nacional. Neste sentido, as acções propostas consistem em elaborar orientações estratégicas que previnam a eclosão o agravamento de situações adversas de saúde mental em contexto de trabalho, desencadeadas pela exposição a factores de risco de natureza psicossocial. Assim como estabelecer modelos de referenciação para cuidados diferentes de saúde mental.

A **Estratégia Nacional para a Segurança e Saúde do Trabalho** reflecte preocupação emergente com os riscos psicossociais e as consequências relacionados com o stresse psicológico. No âmbito do desenvolvimento de políticas públicas coerentes e eficazes, define como objectivo nº 1 desenvolver e consolidar uma cultura de prevenção, nas políticas educativas, de emprego, formação, desenvolvimento industrial e saúde, que dê especial atenção aos riscos psicossociais.

De acordo com a **Lei nº 102/2009**, faz parte das obrigações gerais do empregador:

- Assegurar, nos locais de trabalho, que a exposição aos factores de risco psicossociais não constituem risco para a segurança e saúde do trabalhador (artigo 15º, 2, alínea d);
- Adaptação do trabalho ao homem, especialmente no que se refere à concepção dos postos de trabalho, 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 (artigo 15º, 2, alínea e).

Faz ainda parte das actividades proibidas ou condicionadas em geral:

- São proibidas ou condicionadas aos trabalhadores as actividades que envolvam a exposição aos agentes químicos, físicos e biológicos ou outros factores de natureza psicossocial que possam causar efeitos genéticos hereditários, efeitos prejudiciais não hereditários na progenitura ou atentar contra as funções e capacidades reprodutoras masculinas ou femininas.

Segundo a **Lei nº 98/2009**, em caso acidente de trabalho, o direito à reparação prevê prestações que incluem: a assistência psicológica, quando reconhecida como necessária pelo médico assistente (artigo 25º, 2); assim como o apoio psicoterapêutico, sempre que necessário, à família do sinistrado (artigo 25º, 1, alínea j).

Em termos gerais, embora haja um reconhecimento da importância de se lhes responder, não parece haver uma definição clara de riscos psicossociais. As medidas propostas para os combater são ainda generalistas e incipientes, pouco dirigidas e operacionalizadas.

2.4. Quadro Comparativo do Enquadramento Legal e Normativo da Saúde Ocupacional na Bélgica, França e Portugal

	Bélgica	França	Portugal
Enquadramento Legal – Documentos de Referência	- Stratégie nationale en matière bien-être au travail 2008-2012 - Arrêté royal du 17 mai 2007 - Arrêté royal du 27 mars 1998	- Risques Psycho-Sociaux au Travail – Le Cadre Juridique (articles du code du travail) - Accord National Interprofessionnel sur le Stress au Travail - Accord du 26 mars 2010 sur le harcèlement et la violence au travail - Plan Santé au Travail 2010-2014 - Code du Travail	- Programa Nacional de Saúde Ocupacional 2013-2017 (PNSOC) - Estratégia Nacional para a Segurança e Saúde do Trabalho 2008-2012 - Lei nº 102/2009, de 10 de Setembro (Regulamenta o regime jurídico da promoção e prevenção da saúde e segurança do trabalho) - Lei n.º 98/2009, de 4 de Setembro (Regulamenta o regime de reparação de acidentes de trabalho e de doenças profissionais, incluindo a reabilitação e reintegração profissionais)
Definição de Riscos Psicossociais	Qualquer carga de natureza psicossocial que teve origem em tarefas ou ambiente laboral e cujas consequências são nocivas para a saúde física ou mental da pessoa. Estas consequências podem ser, por exemplo, perturbações do sono, hipertensão, problemas respiratórios, dores de cabeça ou, a nível mental, a depressão, a desmotivação, a ansiedade ou as ideias suicidas. São ainda considerados riscos psicossociais o stresse, a violência ou o assédio	Interface entre o indivíduo e a sua situação de trabalho onde acontece o risco, que pode incluir stresse, violência, assédio moral ou sexual. A natureza subjectiva do risco psicossocial é enfatizada enquanto a percepção única para cada indivíduo	Não existe definição na legislação

Medidas de Intervenção	Existe um procedimento interno a seguir em caso de ocorrência de riscos psicossociais	Existe um conjunto de medidas com vista à eliminação ou redução de riscos psicossociais	É reconhecida a importância dos riscos psicossociais mas as medidas de intervenção face a esses riscos não estão operacionalizadas
Medidas de Prevenção	Existe um conjunto de procedimentos a seguir para a análise dos riscos psicossociais, assim como para a prevenção desses riscos	Existe um conjunto de medidas a implementar para identificar e prevenir os riscos psicossociais	É reconhecida a importância dos riscos psicossociais mas as medidas de prevenção desses riscos não estão operacionalizadas
O Papel do Psicólogo	A lei configura um Consultor de Prevenção dos Riscos Psicossociais que deve ter formação em Psicologia	O papel do Psicólogo não é especificado	O Psicólogo não está incluído nas equipas de saúde no trabalho

3. Propostas de Alteração da Lei sobre Saúde Ocupacional

Tendo em conta as necessidades crescentes que derivam da existência de riscos psicossociais no trabalho e o **papel essencial** que o **Psicólogo do Trabalho** pode desempenhar na diminuição destes riscos e no aumento do bem-estar mental no trabalho, propõem-se as seguintes **alterações à lei**:

- Inclusão do Psicólogo do Trabalho no conjunto de profissionais do Serviço de Saúde no Trabalho (lei nº 102/2009);
- Inclusão da avaliação de riscos psicossociais e do estado de Saúde e bem-estar Mental na Vigilância da Saúde (lei nº 102/2009), devendo esta ser realizada por um Psicólogo do Trabalho;
- O serviço interno de um Psicólogo do Trabalho deve ser obrigatório sempre que as organizações abranjam mais de 250 trabalhadores;
- O Psicólogo do Trabalho deve realizar a sua actividade durante o número de horas necessário à realização das acções de avaliação, prevenção, intervenção, promoção e emergência que façam parte do âmbito do seu trabalho e funções. Devido à necessidade de intervir em situações de crise, por um lado, e de realizar um trabalho contínuo de acompanhamento, por outro, esta actividade deve ser realizada pelo menos 4 horas por semana por cada grupo de 25 trabalhadores.

O **Psicólogo do Trabalho** pode actuar em organizações públicas e privadas, de qualquer sector de actividade. Aplica o conhecimento psicológico ao contexto laboral, intervindo a quer a nível organizacional, quer a nível individual, com o objectivo geral de melhorar o desempenho e a satisfação.

Em termos gerais, o Psicólogo do Trabalho pode ser **responsável pelas seguintes actividades**:

- **Avaliação e intervenção nos riscos psicossociais**, através da análise do risco e determinação dos factores que contribuem para a ocorrência de situações em que existam riscos psicossociais e, de seguida, da implementação de medidas preventivas primárias, secundárias e terciárias, dirigidas à organização como um todo, a grupos ou indivíduos;
- **Seleção, avaliação e orientação de recursos humanos**, nomeadamente no que diz respeito a processos de recrutamento e selecção de recursos humanos, apoio à tomada de decisão em matérias de recursos humanos, programas de gestão de talento e planeamento e desenvolvimento de carreiras;
- **Análise das necessidades formativas**: organização, implementação e avaliação de Programas de Formação e de desenvolvimento pessoal dos colaboradores;

- **Análise e reajustamento da estrutura organizativa e dos canais de comunicação** de modo a promover a mudança organizacional, a melhorar o envolvimento dos colaboradores e o clima e satisfação laboral, assim como a eficácia dos colaboradores e da organização;
- **Prevenir e mediar situações de conflito interpessoal.**

Incluído numa equipa multiprofissional de Saúde Ocupacional, **o Psicólogo do Trabalho pode desempenhar as seguintes funções:**

- Participação na **elaboração e implementação de programas e projectos relativos à organização do trabalho** que tenham como objectivo, por exemplo, reduzir o absentismo e presentismo laboral e melhorar a integração psicossocial do trabalhador;
- **Realização do diagnóstico psicossocial dos locais de trabalho**, com objectivo de prevenir a ocorrência de acidentes de trabalho, riscos psicossociais e doenças profissionais;
- **Elaboração, implementação e avaliação de programas de Saúde Ocupacional e promoção da Saúde Psicológica e do bem-estar** em contexto laboral;
- **Avaliação psicológica dos trabalhadores** e encaminhamento para os serviços de Saúde Mental adequados quando se constata incapacidade laboral relacionada com perturbações mentais;
- Intervenção em **situações de crise e emergência.**

Os Psicólogos do Trabalho podem participar e contribuir para a criação de ambientes de trabalho psicologicamente saudáveis, nomeadamente através de esforços para envolver os trabalhadores nas organizações, aumentar o equilíbrio entre a vida pessoal e profissional, garantir o desenvolvimento e crescimento pessoal e profissional dos trabalhadores, melhorar a Saúde e o bem-estar físico e mental dos trabalhadores e reconhecer as suas contribuições para a organização.

O **Coaching de executivos**, realizado por Psicólogos, pode constituir também uma forma de intervenção importante na redução do stresse ocupacional e na promoção da Saúde Ocupacional.