

# CARLOS F. SANTOS CARVALHO

ADVOGADO

## ASSUNTO:

Circular n.º 101/2018

- O “stress laboral” – Saúde no trabalho.
- “BURNOUT” – Perturbações psicológicas.

Em 2015, produzimos uma **Circular n.º 49**, distribuída em Maio, com o título: “STRESS entre os Trabalhadores”.

Porque certamente já a esqueceu, --- ou, nem sequer a leu... ---, junta-se em anexo, e pede-se a sua atenção para a mesma: é que o problema ali tratado, longe de melhorar, agravou-se e **pode ter sérias consequências na sua Empresa**. Naturalmente, também, pode continuar a ignorar o problema: o stress laboral é o segundo problema de saúde, relacionado com o trabalho, mais frequente na Europa! – Ora,

Actualizando os elementos fornecidos naquela Circular, vamos apresentar-lhe o seguinte:

A Agência Europeia para a Segurança e Saúde no Trabalho, ao efectuar uma sondagem, concluiu que:

“ **59%** dos trabalhadores europeus referem a existência de stress nos seus contextos de trabalho”.

sendo de admitir que este apuramento, válido para a Europa dos grandes em Portugal apresentasse uma percentagem ainda mais ~~v~~egra.

Apurou a “Agência” que as causas frequentes de **STRESS** relacionado com o trabalho, podem ser assim identificadas:

- carga de trabalho excessiva e/ou tempo insuficiente para terminar as tarefas;
- exigências (ordens) contraditórias e falta de clareza na definição das funções; o abuso do *jus variandi* (polivalência);
- desencontro entre as exigências do trabalho e as competências necessárias;
- falta de envolvimento dos trabalhadores na tomada de decisões relativas ao trabalho, pelas chefias.

O **STRESS LABORAL** vai crescendo ao longo do tempo e atinge um estágio último, que se torna crónico: tem, então a designação de “BURNOUT”. Foi assim chamado,

Na Década de 70, do século passado, foi Herbert Freudenberger quem definiu o “burnout” como:

“estado de fadiga ou frustração surgido pela devoção a uma causa, por uma forma de vida ou por uma relação que fracassou no que respeita à recompensa esperada”.

# CARLOS F. SANTOS CARVALHO

ADVOGADO

e, anos depois, dois outros autores, Christina Maslach e Michael Leiter, reiteraram que este perigo do “desgaste progressivo”, e sem retorno, sem possibilidade de fuga, definia o “burnout” como

## “a erosão da alma humana”

O “burnout” pode atingir três escalas, todas elas deploráveis e de consequências terríveis para o próprio; e, para quem servem. São elas:

- a “exaustão emocional”, o trabalhador, a chefia, o empregador entra um estado de esgotamento emocional, de desvitalização física e psicológica, quem nem ele próprio se apercebe;
- a “despersonalização”, que se caracteriza por certas atitudes e comportamentos de distanciamento, frieza, cinismo, desprezo e alheamento para com o trabalho e para as pessoas que preenchem o meio laboral.
- por fim, a “baixa realização pessoal”, que, em contexto de trabalho, aparece devido ao sentimento de ineficácia profissional e de desmotivação, para com novas tarefas ou projectos.

Embora já tenha alguns anos (2010) um estudo feito pela OCDE revelou que entre 15% a 20% da população activa desenvolve perturbações psicológicas no exercício das suas funções. Mais, recentemente, (2013), outro estudo sobre a segurança e saúde, no contexto laboral, apurou o seguinte:

- 59% dos trabalhadores europeus atribuem o stresse aos comportamentos inaceitáveis como a intimidação ou o assédio: a real existência de chefias incompetentes ou paranóicas;
- 66% associam o stress à carga excessiva de trabalho: a mobilidade funcional; o trabalho suplementar;
- 72% dos trabalhadores atribui o stresse à reorganização do trabalho ou à precariedade profissional: os avanços tecnológicos; a indústria 4.0.

Mas, perguntará: tudo bem, teremos de estar atentos ao problema, não só no que respeita aos nossos Trabalhadores, --- desde as mais altas chefias até à sombra da limpeza ---, mas a nós próprios, mas a Lei laboral reflecte, tem ou procura ter soluções para o problema: o stress relacionado com o trabalho?

Na nossa opinião, tem variadas manifestações de como tentar evitar o stress. Qualquer tipo de trabalho é penoso, seja repetitivo, ou não. Daí, é só uma questão de os procurar e ter uma leitura correcta para o que a Lei prescreve. Por exemplo:

# CARLOS F. SANTOS CARVALHO

ADVOGADO

- a proibição dos meios de vigilância à distância, a que se refere o art.º 20, Código Trabalho (CT), é na n/ opinião, um processo de proibindo esse procedimento, evitar que o trabalho seja feito sob pressão;
  - a confidencialidade das mensagens, será outro exemplo de não “condicionamento” de quem trabalha, não criando um ambiente de desconfiança, que pode e alimenta a pressão no trabalho, --- consta do art.º 22, CT;
  - toda a regulamentação sobre não discriminação no meio laboral, mas aplicada para igualar o que não é igual; premiar o que não tem mérito e direito à protecção, --- arts. 23 a 26, CT.
  - a proibição de qualquer tipo de assédio, infelizmente muitas vezes entendido apenas como o referente ao sexo; e, salvaguardando os exageros a que está a chegar na protecção à mulher trabalhadora, --- art.º 30 e 31, CT;
  - as condicionantes da “mobilidade funcional” (art.º 120, CT); ou, na transferência do local de trabalho (art.º 194, CT), garantindo uma certa estabilidade no decurso da execução do contrato de trabalho.
  - a possibilidade de isentar o trabalhador de horários, e toda a regulamentação sobre a matéria, --- arts. 218 e 219, CT;
  - as regras criando dificuldades ao trabalho nocturno, desde a obrigação de maior vigilância médica, ao aumento de custos com a aplicação de subsídio respectivo, --- arts. 223 a 225; e, art.º 266, CT;
  - a obrigatoriedade de cumprir o direito a férias, mesmo contra a vontade do trabalhador, - -- n.º 3, art.º 237, CT; e,
  - retrocedendo, mas sendo conveniente lembrar aqui, os limites do trabalho diário, 8 horas; ou, semanal, 40 horas, --- art.º 203, CT. E, a obrigação, diária do intervalo de descanso, das pausas; ou, ainda, do intervalo mínimo de 11 horas, de descanso diário, --- arts. 203, 213 e 214, CT.
  - a obrigação de cumprir regras apertadas para a cedência ocasional do trabalhador, --- art.º 288, CT; e,
- muito mais, no Código do Trabalho. Daí, e tendo em vista a protecção de quem trabalha, --- que não são apenas os que vestem fato de trabalho... ---, que se deve interpretar muita da regulamentação laboral.

Depois, em toda a legislação conexa com o Código, encontramos **regras que procuram evitar o stress** na actividade laboral. Por exemplo, o art.º 15, da Lei

# CARLOS F. SANTOS CARVALHO

ADVOGADO

n.º 102/2009, 10 Setembro, que apresenta as obrigações gerais do empregador. Mas, não só, pois o art.º 17, apresenta um conjunto de obrigações para o trabalhador e, por exemplo, diz a alínea b), do n.º 1, desse art.º 17, que o trabalhador é obrigado a zelar pela sua segurança e saúde. E,

Mesmo a Lei n.º 98/2009, 4 Setembro, que trata do acidente de trabalho, e da doença profissional, é um repositório de boas práticas para evitar o stress e as suas malélicas consequências da saúde. Por exemplo, o cuidado posto na reabilitação e reintegração profissional, do Sinistrado.

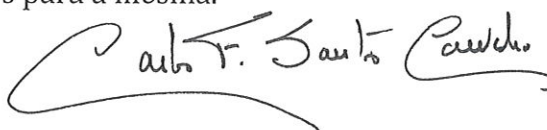
Nunca esquecendo que,

“... entre 15% a 20% da população activa desenvolve perturbações psicológicas no exercício da profissão”.

e que, um estudo da OCDE, revelou que

“Portugal ocupa o sétimo lugar (entre 33 países) com o stress associado a exigências elevadas e baixos recursos”.

só **podemos concluir** que o Empregador português deve ter a saúde dos seus trabalhadores como uma das preocupações prioritárias da sua Empresa, pois daí, resultará, sem qualquer sombra de dúvida, benefícios directos e indirectos para a mesma.



Junta-se:

- exemplar Circular n.º 49/2015.

**CARLOS F. SANTOS CARVALHO**  
**ADVOGADO**

**MÊS MAIO/2015**

**Circular: N.º 49/2015**

**Assunto: "STRESS" entre os Trabalhadores.**

A Agência Europeia para a Segurança e Saúde no Trabalho tem vindo, regularmente, a divulgar notícias pouco animadoras sobre o ambiente de trabalho, nas empresas de toda a Europa, quer os Países tenham sido mais ou menos afectados pela "crise". Assim,

- **51% dos trabalhadores** em toda a Europa considera que o stress profissional é comum no seu local de trabalho
- mais recentemente, **53% dos trabalhadores** por essa Europa fora consideram que estão na eminência de atingir o stress profissional.

Os referidos estudos tem vindo a referir que há um elemento novo, no problema: o aumento do número de trabalhadores no activo com mais de 60 anos, --- devido ao aumento da idade de reforma. É um aspecto do problema a ter em conta, mas não nos parece muito importante.

Parece-nos que **o cerne da questão** será este: durante todo o período da crise, 2008 até hoje, inicialmente, as Empresas entraram quase todas num ciclo de "emagrecimento", --- gerir era despedir...---, dita, reestruturação. Ou seja, fazer mais com menos braços. A situação manteve-se durante anos e, não obstante as melhorias de mercado, os "gestores" habituaram-se a exigir **mais... com menos recursos humanos**. Daí,

Os que ficaram, pressionados pela necessidade de manter o emprego, entraram ao fim de mais ou menos tempo em "burnout", --- dito, "Workaholic"; ou "stalking"; ou seja, indivíduos "patologicamente dependentes do trabalho"; ou assediados pelo trabalho. Claro, isto aconteceu precisamente com a maioria, porque há sempre uma minoria de "desenfiados", que nunca vestiram a camisola. Só que,

A pressão do local de trabalho, acresceu **a pressão do meio familiar**, --- desemprego da mulher ou outros parentes, por ex. ---, o que tudo contribuiu para "abater" o trabalhador. Como não são de ferro,

Não admira que alguns anos depois apareçam as estatísticas apresentadas acima. Um escritor, Kafka, descreveu num livro uma cena que, salvos os exageros, podemos recordar:

# CARLOS F. SANTOS CARVALHO

## ADVOGADO

"(...) o pai de Gregor (uma personagem) recusava a despir-se, mesmo em casa, o seu uniforme de funcionário; o pijama ficava pendurado, inútil, no armário, dormia vestido na sua cadeira, como se estivesse sempre ao serviço e ali sentado apenas esperasse a voz do seu superior hierárquico."

Depois das doenças músculo-esqueléticas (por ex., coluna) o "**stress**" é o segundo problema mais frequente entre os trabalhadores europeus. Daí, é necessário combater este flagelo, a começar por si próprio, Sr. Industrial. Já reparou em que estado também andarás?!

Desde logo, **lembramos**:

- cumpra o período de trabalho, horário de trabalho; não se habitue a praticar sistematicamente trabalho extra, – art.º 212, Código Trabalho (CT);
- pratique o "intervalo de descanso", entre períodos de trabalhos, – nunca menos de 1 hora, de preferência –, art.º 213, CT;
- pratique a "pausa" (10 minutos) a meio do período, se o CCT a impõe; ou, por sua iniciativa (e bem) a instituiu, – al. a), n.º 2, art.º 212, CT;
- pratique o descanso semanal, e feriados; sábados e domingos devem ser sagrados, – art.º 232, CT; e, por fim,
- o mais importante, respeite o período de descanso, – pelo menos, 11 horas, seguidas –, entre cada período de trabalho consecutivos, – art.º 214, CT, cuja violação corresponde contra-ordenação grave.

Cumpridas estas obrigações é meio caminho andado. Claro, se o fizer, **poderá exigir** o cumprimento rigoroso, por parte dos seus Trabalhadores, dos deveres profissionais constantes do art.º 128, CT, nomeadamente:

- comparecer ao serviço com assiduidade e pontualidade;
- realizar o trabalho com zelo e diligência;
- cumprir as ordens e instruções do empregador respeitantes a execução ou disciplina do trabalho;
- promover ou executar os actos tendentes à melhoria da produtividade da empresa.

Se cumpre, está legitimado para exercer o seu poder de direcção e o poder disciplinar, --- arts. 97 e 98, Código Trabalho. Se não cumpre os

**CARLOS F. SANTOS CARVALHO**  
**ADVOGADO**

deveres acima, em breve debate-se com a falta de produtividade; com um exército de doentes, na sua organização. As coisas começam a correr mal; então vai a correr contratar pessoal... a termo, claro! – Pouco aumenta a produtividade, pois quem está “pendurado” no emprego, não se cansa muito. É **uma espiral de maus actos de gestão**; um tapar furos que não evita o pior.

Portanto, **é forçoso** que encare de frente o problema: evitar o stress na sua Organização. Daí,

O problema já foi estudado, de todas as maneiras e, embora cada caso seja um caso, poder-se-á lembrar os motivos do stress são maioritariamente os seguintes:

- A** - a insegurança no emprego – os “despedimentos” (colectivos; extinção de postos; etc.) criam um clima de desmotivação (serei o próximo?) pelo que se deve evitar o “dedo rápido” para o despedimento. E, principalmente, não tornar contante este hábito. Tem o mesmo efeito dos contratos a prazo. Desmotiva.
- B** - a reorganização do trabalho – muitas vezes necessária, adiada e não feita. Ou, a feita mal, sem nexos, sem ouvir quem sabe. É tanto pernicioso para o bem estar, confiança, numa como a outra.
- C** - excessiva carga horária – que tratamos em profundidade na primeira parte. Há quem enverede por turnos; horário contínuo, etc., quando nem sabe gerir um horário normal.
- D** - o assédio, que não é só sexual – também chamamos “stalking”; “mobring”, e outros palavrões que tais, mas que tornam o ambiente de trabalho hostil, e que levam mesmo ao suicídio; noites em desespero.

Para actuar, o Empregador deve, ou pode, começar **por se interrogar**; e, depois, com ou sem ajuda, **actuar** na sua Organização. As perguntas que pode fazer a si próprio:

- o que devo fazer para ajudar os meus trabalhadores?
- o que devo fazer para alertar, sensibilizar os meus trabalhadores para o risco do stress no local de trabalho?

Neste 2.º aspecto, não esqueça que o stress provém, não só de motivos ligados directamente ao trabalho, --- os 4 acima indicados, como principais - --, mas também e em não menor escala, alguns outros que nada têm a ver com o

# CARLOS F. SANTOS CARVALHO

## ADVOGADO

trabalho: dívidas; problemas familiares; stress do trânsito; etc.. Assim como trabalhador não despe a camisa quando entra na fábrica, também não despe o fato de trabalho quando a abandona ao fim do segundo período de trabalho. A vida do trabalhador, como a sua Sr. Industrial, tem compartimentos; só que estes não são estanques. Os problemas particulares reflectem-se no dia de trabalho; o dia de trabalho reflecte-se na vida familiar. Um ciclo viciosos, terrível.

Um estudo mais recente, **veio acrescentar** aqueles 4 motivos, acima apresentados, – A, B, C e D –, mais outros três. Que merecem ser tidos em atenção. São:

**E** - a falta de exercício físico – compreende-se, até porque se não for dado tempo ao trabalhador, este não o pratica. Se possível, motive os seus trabalhadores a praticá-lo. Lembre-se dos japoneses a intercalar horas de trabalho com exercícios físicos.

**F** - Tecnologias de informação pouco fiáveis – a tecnologia tem escassas décadas. Exige-se demais dela. Perdeu-se a caneta, a esferográfica e o lápis. Falta a luz, tudo fica paralisado. Há quem se recuse, sequer, a aproveitar para limpar o local de trabalho. Faz-lhe doer as costas! – Pudera, já tem os elos da coluna soldados...

**G** - A sensação de escassez de pessoal – o que cria, embora não possa parecer, um estado de angústia permanente; a sensação que não se pode “responder” ao trabalho próprio e do colega ausente.

Por favor, se tiver tempo, e não for daqueles que já sabe tudo, já leu tudo, **perca um pouco do seu tempo** a ler estas linhas. Mas, mais importante que isso, perca muito mais tempo, a “pensar” no que está escrito, nos vários aspectos deste grave problema: o stress no trabalho. E, por favor, actue.

Lembre-se: será que lhe agradecerá este epitáfio (na campa):

“Aqui jaz mais um que passou a vida a matar-se a trabalhar; e, a matar igualmente os outros com trabalho!”.

