

# CARLOS F. SANTOS CARVALHO

ADVOGADO

## CIRCULAR: Nº101/2013

**ASSUNTO:** a "saúde mental nas empresas".

Lemos nos jornais: o Bastonário, da Ordem dos Psicólogos, pediu a mil empresas portuguesas (as maiores) para que invistam na saúde mental dos seus Trabalhadores, contratando psicólogos. E, fundamentando o pedido,

Lá aparecem números que nos fazem pensar:

- 80.000.000 (oitenta) milhões de trabalhadores da EU referem que já foram expostos a situações laborais que afectaram a sua saúde;
- 62% dos trabalhadores da EU já foram para a baixa, por razões de saúde;
- 27% já estiveram de baixa mais de um mês;
- 56.000.000 (cinquenta e seis) milhões, atribuíram ao stress, depressão e ansiedade, situações associadas ao bem-estar psicológico, o motivo para aquelas percentagens de absentismo.

Ninguém ignora que a situação de crise que se arrasta desde 2007/2008, é a razão que coloca Portugal no topo do consumo de medicamentos, ansiolíticos e outros. Aqui, não se deve discriminar: a crise atingiu todos, empregadores e trabalhadores. Os trabalhadores, muitos, estão afectados psicologicamente; as empresas, logo, estão contaminadas.

Não reconhecer isto, é atitude não inteligente. Empregadores e Trabalhadores viveram na incerteza do amanhã, durante muito tempo. Tempos de esperança e melhoria estão a chegar; perdeu-se muito, entretanto, não só em riqueza material. As perdas, que afectaram a condição psíquica das pessoas tem de ser valoradas, não podem ser ignoradas. É isto que aqueles números acima não devem deixar esquecer. Nada será como antes. Ora,

A Ordem dos Psicólogos esqueceu-se de uma coisa: 95% das empresas portuguesas são micro/pequenas/médias empresas. São estas empresas as responsáveis pela maioria dos postos de trabalho existentes. Contudo, dirigiram-se a "mil" das maiores empresas ! O problema não está só aí, mas principalmente naquelas outras. É aqui que se faz sentir o problema: os empregos para toda a vida acabaram !

A instabilidade laboral é hoje a realidade; a mobilidade laboral, de sítio e de tipo de emprego, é também hoje a realidade .

Quer dizer: no País há um divórcio entre a mentalidade empresarial e laboral e a realidade. A banca impingiu crédito á habitação por 40, 50, 60 anos; o trabalhador ficou "ancorado" para toda a vida ao número de policia tal; na rua tal; na cidade tal ... Daí,

Quando a empregadora já não o é para toda a vida; ou a crise atinge mais fortemente determinada região, o problema atinge mais fortemente as pessoas. Estão "presas" ao local e á profissão; julgam que são livres, e não são. Isto é só um exemplo, que afecta o trabalhador, --- a sua condição/saúde psíquica ---, não só do trabalhador que está na empresa; como do que quer estar na empresa.

Portanto, para si, Empregador, o problema põe-se em duas situações distintas:

→ em relação aos que estão na sua Empresa --- embora possa não se ter apercebido, viveram na angústia, na incerteza, do futuro da empresa, tal como o Sr. Industrial/empregador. Aperceberam-se da quebra de encomendas; do escassear da matéria prima; do processo de "emagrecimento" da empresa, com a cessação dos contratos, uns mais traumáticos que outros. Tudo isto deixa marcas no trabalhador. O trabalhador que tem um defeito físico, é facilmente referenciável. O trabalhador afectado psicologicamente é difícil de detectar em avaliação, não técnica. Daí,

É necessário que as Empresas estejam atentas aos seus Trabalhadores, no aspecto psicológico. Claro que, como diz o artº107, da Lei nº102/2009, de 10 Setembro,

"A responsabilidade técnica da vigilância da saúde cabe ao médico do trabalho"

naturalmente, não cabe ao "patrão" apreciar e valorar este aspecto. Mas a um técnico, o Sr. Médico. E,

Efectivamente, lá diz o nº1, artº108, da Lei nº102/2009, claramente:

"1- O empregador deve promover a realização de exames de saúde adequados a comprovar e avaliar a aptidão física e **psíquica do trabalhador** para o exercício da actividade (...)"

Como será feito ? --- Pois pela realização dos exames de saúde, impostos e regulados no nº3, artº108. Não esquecer que o Médico do Trabalho, pode aumentar o número de exames e actuar em cooperação com o Médico assistente; os exames ocasionais que, em certas circunstâncias se explicam. Esta vigilância, obrigatória para as Empresas. Não podem, contudo, exigir ao candidato ou trabalhador que a realizem ou apresentem testes ou exames às condições físicas ou psíquicas, --- nº1, artº19 do C.T..

Todas as Empresas podem tentar evitar ou atenuar as graves consequências psicológicas para os seus Trabalhadores, neste mundo meio louco em que estamos mergulhados. Trabalhadores física e mentalmente são, constroem e preenchem empresas florescentes.

→ em relação aos trabalhadores que queira admitir -- aqui, o problema é o mesmo. Se não for o primeiro emprego, --- e desde que tenha estado anos no desemprego ---, é natural que o trabalhador também esteja "tocado", no seu lado psíquico. Outros, podem vir de um processo de emagrecimento do anterior empregador; ter estado tempos infinitos á espera de uma oportunidade; o emprego que lhe assegura não ser o que ambicionava, etc. Daí,

# CARLOS F. SANTOS CARVALHO

ADVOGADO

Embora só agora entrado na sua Empresa, é alguém que não pode dar o seu melhor, pois pode estar afectado psicologicamente. Ora,

Acontece que, no acto de admissão não pode exigir ao candidato ao emprego que apresente a comprovação das condições físicas ou psíquicas, apresentando testes ou exames médicos, --- nº1, artº19, Código Trabalho. Não parece muito lógico, mas é isto que está no preceito indicado. Daí,

O exame de admissão torna-se essencial para aquilatar do estado físico, --- e, muito principalmente, psíquico ---, do candidato ao emprego. Logo, estes exames, como temos vindo a alertar, são essenciais para as empresas. Têm de deixar de ser um "faz de conta", para ser algo essencial na admissão de trabalhadores. Se o Sr. Médico do Trabalhador tem dúvidas sobre a saúde mental do candidato, nada obsta que,

Entre profissionais, aborde o médico assistente e lhe peça colaboração. A doença psíquica do candidato pode revestir formas que o seu conhecimento por parte do empregador seja essencial, como diz o nº1, artº19, CT,

"(...) á protecção e segurança do (próprio) trabalhador ou de terceiros, ou quando particulares exigências inerentes á actividade o justifiquem (...)"

ou seja, a finalidade seja proteger terceiros; ou, o próprio trabalhador.

Portanto,

Estando fora de causa as micro/pequenas e até médias empresas contratarem um psicólogo,

Terão de ser as Empresas a fazer o trabalho de casa, ou seja, a criar no ambiente de trabalho um ambiente físico psicológico agradável. No primeiro aspecto,

Com a exigência de limpeza nas instalações, fabris ou outras; ar lavado do ambiente ( paredes sem sujidade, por ex); pontos de luz actuantes (lâmpadas limpas e com potência adequada), principalmente agora que, com o Inverno, entramos num período de débito de luz. Combate ao ruído excessivo, pois não há nada mais criador e potenciador do stresse que o barulho. Lugares de apoio ao trabalho em boas condições: refeitórios limpos, arejados e agradáveis de frequentar; sanitários e vestiários em boas condições.

Mas, o problema principal reside no "ambiente" que se viva dentro da empresa: é necessário que impere a boa disposição, aquilo a que se chamou "alegria no trabalho". Chefias, gerências e administrações carrancudas; com cara de "... vai a caminho da forca"; semblantes tristes e não abertos, são interpretados como prova de que algo que corre mal. Daí, nascem os boatos alarmistas e derrotistas, no seio dos Trabalhadores.

Este ambiente tem de ser combatido. Desde logo encete o diálogo, generalizado, chefias/trabalhadores; e, maior convívio nos tempos de pausa, e dê o exemplo. Faça pequenas melhorias nas instalações, pois é indicativo

de continuidade. Celebre alguns dias festivos, com pequenas lembranças como S. Martinho; Natal; Páscoa.

Faça lembrado o dia de anos de cada trabalhador, com ou sem prenda de anos. Por exemplo, dispense-o de um período de trabalho, para ele ir comemorar com a família.

Informe-se dos problemas de cada um. Interesse-se pelos problemas de saúde, do próprio, ou familiares próximos. Como vão os estudos dos filhos; aquelas pequenas obras que estavam a ser feitas, etc.

Crie um ambiente de confiança no futuro, referindo novos Clientes, novas encomendas. Adquira uma ou várias máquinas, o melhor reclame sobre a esperança no futuro da Organização. Até a simples melhoria de alguma máquina pode ter efeitos muito positivos.

SORRIA ... está a derrotar o pessimismo; a descrença no futuro da sua Empresa. Mais,

Faça intervir as Chefias, e até certos Trabalhadores, na discussão sobre processos de fabrico; diminuição de custos; onde efectuar cortes; inovações em máquinas, etc. Com os "comerciais", escute quem conhece o mercado, e tem propostas de preços a apresentar; ou, procedimentos para navegar no mercado de forma mais agressiva, mais eficiente.

Se é daqueles que já sabe tudo, desculpe pela perda de tempo em ler o que acima se contém ...

Novembro 2013

Carlos F. Santos Cavaleiro