



## **ACORDO-QUADRO SOBRE STRESS NO TRABALHO**

**(Acordo assinado em 8 de Outubro de 2004, em Bruxelas, entre a Confederação Europeia de Sindicatos (CES) e as Associações Patronais Europeias)**

### **1. Introdução**

O stress ligado ao trabalho é considerado, a nível internacional, europeu e nacional, como uma preocupação, quer para empregadores quer para trabalhadores. Após terem identificado a necessidade de uma acção conjunta sobre esta matéria, e antecipando-se a uma consulta da Comissão sobre o stress, os parceiros sociais europeus incluíram esta questão no programa de trabalho do diálogo social para 2003-2005.

O stress pode, potencialmente, afectar qualquer local de trabalho e qualquer trabalhador, independentemente da dimensão da empresa, do sector de actividade, ou do tipo de contrato ou relação de trabalho. Na prática, nem todos os locais de trabalho, nem todos os trabalhadores são necessariamente afectados.

O combate ao stress ligado ao trabalho pode conduzir a uma maior eficiência e a uma melhoria da segurança e saúde no trabalho, com os consequentes benefícios económicos e sociais quer para as empresas, quer para os trabalhadores, quer para a sociedade em geral. No combate aos problemas do stress ligado ao trabalho é importante ter em conta a diversidade dos trabalhadores.

### **2. Objectivo**

A finalidade do presente Acordo é aumentar a consciencialização e o conhecimento dos empregadores, dos trabalhadores e dos seus representantes acerca do stress no local de trabalho e chamar a sua atenção para os sinais susceptíveis de revelarem a existência de problemas de stress no trabalho.

O objectivo do presente Acordo é dotar empregadores e trabalhadores de um quadro que lhes permita identificar e prevenir ou gerir os problemas de stress ligado ao trabalho. O objectivo não é culpabilizar o indivíduo pelo stress.

Embora reconhecendo que o assédio e a violência no trabalho são potenciais factores de stress no trabalho, atendendo a que o programa de trabalho do diálogo social 2003-2005 dos parceiros sociais europeus prevê a possibilidade de uma negociação específica sobre esses temas, o presente Acordo não trata do assédio, nem da violência no trabalho, nem do stress pós-traumático.

### **3. Descrição do stress e do stress ligado ao trabalho**

O stress é um estado acompanhado de queixas ou disfunções físicas, psicológicas ou sociais e que resulta dos indivíduos se sentirem inaptos para corresponderem às exigências ou às expectativas que lhes são exigidas.

O indivíduo adapta-se para gerir a exposição, de curta duração, à pressão, a qual pode ser considerada positiva, mas experimenta grandes dificuldades face à exposição prolongada a uma pressão intensa. Além disso, os diferentes indivíduos podem reagir de modo diverso a situações similares, e o mesmo indivíduo pode reagir de maneira diferente a situações semelhantes em diferentes momentos da sua vida.

O stress não é uma doença, mas uma exposição prolongada ao stress pode reduzir a eficácia no trabalho e pode causar problemas de saúde.

O stress originado fora do local de trabalho pode provocar alterações de comportamento e reduzir a eficácia no trabalho. Nem todas as manifestações de stress no trabalho podem ser consideradas como de stress ligado ao trabalho. O stress ligado ao trabalho pode ser causado por diferentes factores, tais como o conteúdo e a organização do trabalho, o ambiente de trabalho, comunicação deficiente, etc.

### **4. Identificação dos problemas de stress ligado ao trabalho**

Dada a complexidade do fenómeno do stress, o presente Acordo não pretende fornecer uma listagem exaustiva dos indicadores potenciais de stress. No entanto, um nível elevado de absentismo ou de rotação do pessoal, uma elevada frequência de conflitos pessoais ou queixas por parte dos trabalhadores, são alguns dos sintomas que podem revelar a existência de problemas de stress ligado ao trabalho.

A identificação de um problema de stress no local de trabalho pode passar pela análise de factores como a organização e os processos de trabalho (organização do tempo de trabalho, grau de autonomia, adequação do trabalho às capacidades do trabalhador, volume de trabalho, etc.) as condições e o ambiente de trabalho (exposição a comportamentos abusivos, ao ruído, a temperaturas elevadas, a produtos perigosos, etc.), a comunicação (incerteza quanto ao que se espera do trabalhador, às perspectivas do emprego, às mudanças a operar no futuro, etc.) e aos factores subjectivos (pressões emocionais e sociais, sensação de incapacidade para fazer face às situações, sensação de falta de apoio, etc.).

Quando é detectado um problema de stress ligado ao trabalho devem ser tomadas medidas para o prevenir, eliminar ou reduzir. A responsabilidade de determinar as medidas apropriadas cabe ao empregador. Estas medidas devem ser implementadas com a participação e a colaboração dos trabalhadores e/ou dos seus representantes.

## **5. Responsabilidades dos empregadores e dos trabalhadores**

De acordo com a Directiva-Quadro 89/391, todos os empregadores têm a obrigação legal de proteger a segurança e a saúde dos trabalhadores. Esta obrigação aplica-se também aos problemas do stress no local de trabalho, na medida em que estes constituem um risco para a segurança e a saúde dos trabalhadores. Todos os trabalhadores têm a obrigação geral de cumprir as medidas de protecção determinadas pelo empregador.

O combate aos problemas do stress ligado ao trabalho pode ser levado a cabo no quadro do processo geral de avaliação de riscos, por uma política específica de combate ao stress e/ou por medidas específicas que visem os factores de stress identificados.

## **6. Prevenir, eliminar ou reduzir os problemas de stress no trabalho**

Prevenir, eliminar ou reduzir os problemas de stress no trabalho pode passar por diferentes medidas. Estas medidas podem ser colectivas, ou individuais, ou uma combinação das duas. Podem ser introduzidas sob a forma de medidas específicas visando os factores de stress identificados, ou no quadro de uma política integrada que inclua medidas de prevenção e de combate ao stress.

Quando a empresa não disponha de competências adequadas, pode recorrer a competências externas, de acordo com a legislação, os acordos colectivos e as práticas comunitárias e nacionais.

Após serem implementadas, as medidas anti-stress devem ser regularmente reexaminadas, com o objectivo de avaliar a sua eficácia e de determinar se os recursos estão a ser otimizados e se essas medidas são ainda adequadas ou necessárias.

Tais medidas podem incluir, por exemplo:

- Medidas de gestão e de comunicação que visem clarificar os objectivos da empresa e o papel de cada trabalhador, assegurar um apoio adequado da direcção ao indivíduo e às equipas, assegurar uma correcta adequação entre responsabilidade e controlo sobre o trabalho, e melhorar a organização e os processos de trabalho, as condições e o ambiente de trabalho;
- A formação dos gestores e dos trabalhadores com o objectivo de aumentar a sensibilização e os conhecimentos sobre o stress, as suas possíveis causas e a maneira de as combater e/ou adaptar-se à mudança;
- A informação e a consulta dos trabalhadores e/ou dos seus representantes, de acordo com a legislação, os acordos colectivos e as práticas comunitárias e nacionais.

## **7. Implementação e acompanhamento**

No contexto do artigo 139 do Tratado, este Acordo-Quadro europeu voluntário obriga as organizações filiadas na UNICE/UEAPME, na CEEP e na CES (e o comité de ligação EUROCADRES/CEC) a implementá-lo, de acordo com os procedimentos e práticas específicas dos parceiros sociais, nos Estados-Membros e nos países do Espaço Económico Europeu.

As partes signatárias convidam igualmente as organizações suas filiadas dos países candidatos à adesão, a implementarem este Acordo.

Este Acordo será implementado nos três anos seguintes à sua assinatura.

As organizações filiadas informarão o Comité do Diálogo Social sobre a implementação deste Acordo. Para os três primeiros anos subsequentes à assinatura deste Acordo, o Comité do Diálogo Social preparará um quadro anual que resumirá a implementação em curso do Acordo. No decurso do quarto ano, o Comité do Diálogo Social elaborará um relatório completo sobre as acções de implementação levadas a cabo.

Passados cinco anos da data da assinatura, as partes signatárias, a qualquer momento e a pedido de qualquer uma delas, avaliarão e procederão à revisão deste Acordo.

Caso surjam questões sobre o conteúdo deste Acordo, as organizações filiadas por ele abrangidas podem dirigir-se, conjunta ou separadamente, às partes signatárias, as quais responderão conjunta ou separadamente.

Na implementação deste Acordo, os membros ou as partes signatárias deverão evitar encargos desnecessários no âmbito das PME's.

A implementação deste Acordo não constitui uma justificação válida para a redução do nível geral de protecção dos trabalhadores nas matérias abrangidas pelo mesmo.

O presente Acordo não invalida o direito dos parceiros sociais concluírem, ao nível adequado, incluindo a nível europeu, acordos que adaptem e/ou completem este acordo, tomando em consideração as necessidades específicas dos parceiros sociais envolvidos.

Assinado em Bruxelas a 8 de Outubro de 2004.