

Projeto de Lei n.º 550/XIV/2.ª

Estabelece o enquadramento legal da saúde ocupacional e cria a figura do psicólogo no trabalho

(Cristina Rodrigues – Deputada não inscrita)

Contributo da CIP

1.

O Projeto de Lei (doravante PL) em referência visa proceder à "(...) alteração da lei n.º 102/2009, de 10 de Setembro, que define o regime jurídico da promoção da segurança e saúde no trabalho, estabelecendo estratégias de intervenção ou prevenção dos riscos psicossociais em contexto laboral e criando a figura do psicólogo do trabalho." (v. artigo 1.º).

Algumas passagens da "Exposição de motivos" justificam e sintetizam as propostas vertidas no PL em análise:

"De facto, actualmente, os riscos psicossociais constituem uma das maiores ameaças à saúde física e mental dos trabalhadores, ao bom funcionamento e produtividade das organizações.

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, nomeadamente os relacionados com as tarefas laborais (por exemplo, falta de autonomia e controlo sobre as tarefas e a organização do trabalho), com a organização do trabalho (por exemplo, horários de trabalho excessivos ou por turnos), com a estrutura da organização (por exemplo, falta de comunicação interna) e outros factores laborais (por exemplo, um ambiente laboral de conflito e a falta de apoio por parte dos supervisores e/ou colegas).

Dentre estes riscos é possível destacar o stresse ocupacional, o assédio (moral e sexual), a violência no trabalho, a síndrome de burnout, a adição ao trabalho, a fadiga e carga mental, assim como o trabalho emocional.

"Para além disso, fruto das mudanças que estão a ocorrer, o mercado de trabalho está a tornar-se altamente competitivo o que tem consequências ao nível do aumento da carga e ritmo de trabalho. A utilização das novas tecnologias em contexto laboral tem originado a perturbação dos períodos de descanso do trabalhador, impedindo que este se "desligue", tornando-o trabalhador a tempo inteiro. "

"Em suma, prevê-se que o empregador deve promover a avaliação adequada da saúde psicológica dos trabalhadores, nomeadamente através da avaliação dos riscos psicossociais e neuropsicológicos no trabalho. A vigilância da saúde e bem-estar psicológicos deve ser realizada juntamente com os restantes exames de admissão; anualmente para todos os trabalhadores; e ocasionalmente, sempre que haja alterações na organização do trabalho que possam ter uma repercussão nociva na saúde e bem-estar psicológicos do trabalhador.

Cria-se, também, a figura do psicólogo do trabalho, considerando-se este o profissional de Psicologia devidamente inscrito enquanto membro efectivo da Ordem dos Psicólogos Portugueses, preferencialmente com Especialidade em Psicologia do Trabalho, Social e das Organizações e/ou Especialidade Avançada em Psicologia da Saúde Ocupacional."

"Nas empresas com mais de 250 trabalhadores, o psicólogo do trabalho é obrigatoriamente inserido no serviço interno da segurança e saúde no trabalho."

"Por último, o psicólogo do trabalho deve realizar a sua actividade durante o número de horas necessário à realização dos actos do Psicólogo, de rotina ou de emergência e outros trabalhos que deva coordenar, devendo ser assegurada a realização das acções de avaliação, prevenção, intervenção,

promoção e emergência que façam parte do âmbito do seu trabalho e funções, num mínimo de 4 horas por semana por cada grupo de 25 trabalhadores."

O PL invoca, ainda, alguns estudos, diga-se, na maioria, antigos.

Em síntese, segundo a autora do projeto, as propostas de alteração à Lei n.º 102/2009, de 10 de Setembro, que define o regime jurídico da promoção da segurança e saúde no trabalho, justificam-se face ao "stresse ocupacional, o assédio (moral e sexual), a violência no trabalho, a síndrome de burnout, a adição ao trabalho, a fadiga e carga mental, assim como o trabalho emocional", os quais resultam dos impactos negativos dos "aspectos da organização e da gestão do trabalho, dos contextos sociais e ambientais relativos ao trabalho".

2.

A CIP desconhece, por completo, a realidade que o PL alega e para a qual intenta remetermos.

Assim, veja-se, por exemplo, que, segundo os dados do Inquérito às Condições de Trabalho em Portugal Continental, realizado pelo CESIS – Centro de Estudos para a Intervenção Social, na sequência de protocolo estabelecido com a Autoridade para as Condições de Trabalho (ACT):

- **89.9% dos trabalhadores responderam que se sentem satisfeitos com o seu trabalho;**
- **72.6% dos trabalhadores dizem sentir-se "em casa" na organização onde trabalham.**

Questiona-se: São as respostas dos trabalhadores consentâneas com os problemas decorrentes dos "aspectos da organização e da gestão do trabalho, dos contextos sociais e ambientais relativos ao trabalho" ?

Veja-se, também, igualmente, o 6.º Inquérito às Condições de Trabalho da Fundação de Dublin, publicado no passado dia 17 de novembro de 2016.

No referido Inquérito, verifica-se a existência de um novo método de análise denominado "*índice de ambiente social*", o qual se debruça sobre a incidência de comportamentos sociais adversos e a existência de apoios face a tais comportamentos.

Os citados comportamentos sociais adversos compreendem, entre outros, abusos verbais, ameaças, violência física ou psicológica e assédio.

Ora, da análise efetuada pela Fundação de Dublin – entidade credível e com vasta experiência no desenvolvimento deste tipo de inquéritos –, resulta que Portugal, **com base nas respostas dos trabalhadores, é o país da União Europeia com melhor resultado no referido Índice.**

Ou seja, Portugal é o país da UE com a menor percentagem de comportamentos sociais adversos.

Questiona-se, novamente, o seguinte: Estão as respostas dos trabalhadores em sintonia com os invocados e, no PL, enaltecidos riscos de "*stress ocupacional, o assédio (moral e sexual), a violência no trabalho, a síndrome de burnout, a adição ao trabalho, a fadiga e carga mental, assim como o trabalho emocional.*" ?

Dado que facilmente se verifica que a resposta a ambas as questões terá necessariamente negativa, a CIP refuta, com base em dados oficiais e credíveis, a realidade que se pretende induzir.

Assim, é perspectiva desta Confederação que todas as propostas apresentadas perdem a sua razão de ser, pois visam dar resposta a uma realidade tida como pressuposto mas que não se verifica.

3.

Por outro lado, ao contrário do que se refere na “Exposição de motivos”, não é apenas o artigo 15.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de Setembro, que prevê proteção contra riscos psicossociais.

De facto, para além das obrigações gerais do empregador, vertidas no citado artigo 15.º, outras existem com o mesmo fim protetor, como o artigo 48.º (Atividades proibidas ou condicionadas) e o artigo 108.º (Exames de saúde)

Perante este enquadramento, a CIP formula um juízo globalmente muito negativo do PL em apreço.

4.novembro.2020