

## **CIRCULAR DE LEGISLAÇÃO Nº 21**

Diplomas legais publicados no âmbito do Ambiente, Segurança e Saúde no Trabalho e áreas afins relacionadas. Período:

Janeiro a Março de 2013

<b>Tema</b>	<b>Diploma</b>	<b>Sumário</b>	<b>Alterações/Revogações</b>	<b>Entrada em Vigor</b>
Gestão de resíduos (explorações de depósitos minerais e de massas minerais)	Decreto-Lei n.º 31/2013, de 22 de Fevereiro	Procede à primeira alteração ao Decreto-Lei n.º 10/2010, de 4 de Fevereiro, que estabelece o regime jurídico a que está sujeita a gestão de resíduos das explorações de depósitos minerais e de massas minerais	São alterados os artigos 11.º, 19.º, 26.º, 28.º, 36.º, 37.º, 40.º, 47.º e 50.º do Decreto-Lei n.º 10/2010, de 4 de Fevereiro.	No dia seguinte ao da sua publicação.
Biocidas	Decreto-Lei n.º 40/2013, de 18 de Março	Procede à décima alteração ao Decreto-Lei n.º 121/2002, de 3 de maio, transpondo as Diretivas n.os 2012/2/UE e 2012/3/UE, de 9 de fevereiro, 2012/14/UE e 2012/15/UE, de 8 de maio, 2012/16/UE, de 10 de maio, 2012/20/UE, de 6 de julho, 2012/22/UE, de 22 de agosto, 2012/38/UE, de 23 de novembro, 2012/40/UE, 2012/41/UE, 2012/42/UE 2012/43/UE, de 26 de novembro, e alterando a lista de substâncias ativas que podem ser incluídas em produtos biocidas.	As alterações ao anexo I ao Decreto-Lei n.º 121/2002, de 3 de maio, produzem efeitos para cada substância ativa, para os tipos de produto indicados, nos seguintes termos: a) Carbonato de DDA, a partir de 1 de fevereiro de 2013; b) Óxido de cobre (II), hidróxido de cobre (II), carbonato de cobre básico, e bendiocarbe, flufenoxurão, a partir de 1 de fevereiro	11 de Março de 2013

Tema	Diploma	Sumário	Alterações/Revogações	Entrada em Vigor
			de 2014; c) Metilnonilcetona, extrato de amargoseira, e ácido clorídrico, a partir de 1 de maio de 2014; d) Cis-Tricos-9-eno e ácido nonanóico (alargamento da inclusão para produtos tipo 2) e cianeto de hidrogénio, a partir de 1 de outubro de 2014.	

## **CIRCULAR DE LEGISLAÇÃO Nº 22**

Diplomas legais publicados no âmbito do Ambiente, Segurança e Saúde no Trabalho e áreas afins relacionadas. Período:

**Abril a Junho de 2013**

<b>Tema</b>	<b>Diploma</b>	<b>Sumário</b>	<b>Alterações/Revogações</b>	<b>Entrada em Vigor</b>
Transporte rodoviário de mercadorias	Decreto Legislativo Regional n.º 4/2013/A, de 24 de Maio	Segunda alteração ao Decreto Legislativo Regional n.º 7/2010/A, de 5 de março, que estabelece o regime jurídico aplicável ao transporte rodoviário de mercadorias por conta de outrem efetuado na Região Autónoma dos Açores por meio de veículos com peso bruto igual ou superior a 2500 kg	O Decreto Legislativo Regional n.º 7/2010/A, de 5 de março, alterado pelo Decreto Legislativo Regional n.º 25/2012/A, de 1 de junho, é republicado em anexo, com as alterações constantes do presente diploma.	No dia seguinte ao da sua publicação.
Agricultura	Decreto-Lei n.º 59/2013, de 8 de Maio	Procede à quinta alteração ao Decreto-Lei n.º 214/2008, de 10 de novembro, que estabelece o regime do exercício da atividade pecuária, alargando o prazo de licenciamento das atividades pecuárias	É revogado o n.º 6 do artigo 66.º do Decreto-Lei n.º 214/2008, de 10 de novembro, alterado pelos Decretos-Leis n.ºs 316/2009, de 29 de outubro, 78/2010, de 25 de junho, 45/2011, de 25 de março, e 107/2011, de 16 de novembro.	No dia seguinte ao da sua publicação e reporta os seus efeitos a 1 de abril de 2013.

Tema	Diploma	Sumário	Alterações/Revogações	Entrada em Vigor
Equipamentos eléctricos	Decreto-Lei n.º 79/2013, de 11 de Junho	Estabelece regras relativas à restrição da utilização de determinadas substâncias perigosas em equipamentos eléctricos e eletrónicos (EEE), transpondo a Diretiva n.º 2011/65/UE, do Parlamento Europeu e do Conselho, de 8 de junho de 2011	São revogados o artigo 6.º, a alínea e) do n.º 1 do artigo 32.º e o anexo V ao Decreto -Lei n.º 230/2004, de 10 de dezembro, alterado pelos Decretos -Leis n.ºs 174/2005, de 25 de outubro, 178/2006, de 5 de setembro, 132/2010, de 17 de dezembro, e 73/2011, de 17 de junho.	No dia seguinte ao da sua publicação.
Agricultura	Decreto-Lei n.º 85/2013, de 26 de Junho	Procede à décima primeira alteração ao Decreto-Lei n.º 121/2002, de 3 de maio, transpondo as Diretivas n.os 2013/3/UE, 2013/4/UE e 2013/5/UE, da Comissão de 14 de fevereiro, 2013/6/UE, da Comissão de 20 de fevereiro, e 2013/7/UE, da Comissão de 21 de fevereiro, e alterando a lista de substâncias ativas que podem ser incluídas em produtos biocidas	Anexo I ao Decreto-Lei n.º 121/2002, de 3 de maio.	As alterações ao anexo I ao Decreto-Lei n.º 121/2002, de 3 de maio, produzem efeitos a partir de 1 de fevereiro de 2015.

Tema	Diploma	Sumário	Alterações/Revogações	Entrada em Vigor
Agricultura	Lei n.º 26/2013 de 11 de Abril	Regula as atividades de distribuição, venda e aplicação de produtos fitofarmacêuticos para uso profissional e de adjuvantes de produtos fitofarmacêuticos e define os procedimentos de monitorização à utilização dos produtos fitofarmacêuticos, transpondo a Diretiva n.º 2009/128/CE, do Parlamento Europeu e do Conselho, de 21 de outubro, que estabelece um quadro de ação a nível comunitário para uma utilização sustentável dos pesticidas, e revogando a Lei n.º 10/93, de 6 de abril, e o Decreto-Lei n.º 173/2005, de 21 de outubro	São revogados: a) A Lei n.º 10/93, de 6 de abril; b) O Decreto -Lei n.º 173/2005, de 21 de outubro, alterado pelos Decretos -Leis n.os 187/2006, de 19 de setembro, e 101/2009, de 11 de maio.  Todas as referências feitas para os diplomas agora revogados consideram - se efetuadas para a presente lei.	Promulgada em 2 de Abril de 2013
Segurança Privada	Lei n.º 34/2013, de 16 de Maio	Estabelece o regime do exercício da atividade de segurança privada e procede à primeira alteração à Lei n.º 49/2008, de 27 de agosto (Lei de	É revogado o Decreto -Lei n.º 35/2004, de 21 de fevereiro, alterado pelo Decreto -Lei n.º 198/2005, de 10 de novembro, pela Lei n.º 38/2008, de 8 de agosto, e	Entra em vigor 30 dias após a data da sua publicação

Tema	Diploma	Sumário	Alterações/Revogações	Entrada em Vigor
		Organização da Investigação Criminal)	pelos Decretos -Leis n.os 135/2010, de 27 de dezembro, e 114/2011, de 30 de novembro.	
Igualdade Laboral	Resolução da Assembleia da República n.º 41/2013, de 3 de Abril	Sobre a promoção da igualdade laboral entre homens e mulheres	N/A	N/A
Discriminação Laboral	Resolução da Assembleia da República n.º 46/2013, de 4 de Abril	Pela não discriminação laboral de mulheres	N/A	N/A
Transportadores	Portaria n.º 161/2013, de 23 de Abril	Regulamenta o modo de cumprimento das obrigações de comunicação dos elementos dos documentos de transporte, previstas no regime de bens em circulação	N/A	As alterações ao Decreto-Lei n.º 147/2003, de 11 de julho, previstas no artigo 7.º do Decreto-Lei n.º 198/2012, de 24 de agosto, e na Lei n.º 66-B/2012, de 31 de dezembro, entram em vigor no dia 1 de julho de 2013.

Tema	Diploma	Sumário	Alterações/Revogações	Entrada em Vigor
Agricultura	Portaria n.º 165/2013, de 26 de Abril	Estabelece medidas de proteção fitossanitária, adicionais e de emergência, destinadas à erradicação no território nacional do fitoplasma de quarentena Grapevine flavescence dorée MLO, responsável pela doença vulgarmente designada por flavescência dourada, e à contenção da dispersão do inseto vetor Scaphoideus titanus Ball e revoga a Portaria n.º 976/2008, de 1 de setembro	É revogada a Portaria n.º 976/2008, de 1 de setembro.	No dia seguinte ao da sua publicação.

## **CIRCULAR DE LEGISLAÇÃO Nº 23**

Diplomas legais publicados no âmbito do Ambiente, Segurança e Saúde no Trabalho e áreas afins relacionadas. Período:

Julho a Setembro de 2013

<b>Tema</b>	<b>Diploma</b>	<b>Sumário</b>	<b>Alterações/Revogações</b>	<b>Entrada em Vigor</b>
Trabalho	Lei n.º 63/2013, de 27 de agosto	Institui mecanismos de combate à utilização indevida do contrato de prestação de serviços em relações de trabalho subordinado - primeira alteração à Lei n.º 107/2009, de 14 de setembro, que aprova o regime processual aplicável às contraordenações laborais e de segurança social e quarta alteração ao Código de Processo do Trabalho, aprovado pelo Decreto-Lei n.º 480/99, de 9 de novembro	Lei n.º 107/2009, de 14 de setembro e Decreto-Lei n.º 480/99, de 9 de novembro	primeiro dia do mês seguinte ao da sua publicação
Energia	Decreto-Lei n.º 118/2013, de 20 de agosto	Assegura e promove a melhoria do desempenho energético dos edifícios através do Sistema de Certificação Energética dos Edifícios, que integra o Regulamento de Desempenho Energético dos Edifícios de	-	01 de dezembro de 2013

Tema	Diploma	Sumário	Alterações/Revogações	Entrada em Vigor
		Habituação e o Regulamento de Desempenho Energético dos Edifícios de Comércio e Serviços, e transpõe para a ordem jurídica nacional a Diretiva n.º 2010/31/UE do Parlamento Europeu e do Conselho, de 19 de maio de 2010, relativa ao desempenho energético dos edifícios		
Execução de Obras	Decreto-Lei n.º 120/2013, de 21 de agosto	Aprova o regime excepcional de extensão de prazos do regime jurídico da urbanização e da edificação (RJUE) previstos para a execução de obras, a caducidade de licença ou admissão de comunicação prévia e a apresentação de requerimento do respetivo alvará de licenciamento ou de autorização de utilização	-	Dia seguinte à sua publicação
Formação/Saúde	Decreto-Lei n.º 121/2013 de 22 de agosto	Estabelece o regime jurídico relativo à prevenção de feridas provocadas por dispositivos médicos cortoperfurantes que constituam equipamentos de trabalho nos	-	Dia seguinte à sua publicação

---

Tema	Diploma	Sumário	Alterações/Revogações	Entrada em Vigor
		setores hospitalar e da prestação de cuidados de saúde, transpondo a Diretiva n.º 2010/32/UE do Conselho, de 10 de maio de 2010.		

## **CIRCULAR DE LEGISLAÇÃO Nº 24**

Diplomas legais publicados no âmbito do Ambiente, Segurança e Saúde no Trabalho e áreas afins relacionadas. Período:

Outubro a Dezembro de 2013

Tema	Diploma	Sumário	Alterações/Revogações	Entrada em Vigor
Ambiente	Declaração de Retificação n.º 45-A/2013 de 29 de Outubro	Retifica o Decreto-Lei n.º 127/2013, de 30 de agosto, do Ministério da Agricultura, do Mar, do Ambiente e do Ordenamento do Território, que estabelece o regime de emissões industriais aplicável à prevenção e ao controlo integrados da poluição, bem como as regras destinadas a evitar e ou reduzir as emissões para o ar, a água e o solo e a produção de resíduos, transpondo a Diretiva n.º 2010/75/UE, do Parlamento Europeu e do Conselho, de 24 de novembro de 2010, relativa às emissões industriais (prevenção e controlo integrados da poluição), publicado no Diário da República n.º	N/A	N/A

---

Tema	Diploma	Sumário	Alterações/Revogações	Entrada em Vigor
		167, 1.ª Série, de 30 de agosto de 2013		

## **CIRCULAR TEMÁTICA Nº 4**

### **Riscos Psicossociais**

As significativas mudanças que ocorreram nas últimas décadas no mundo laboral originaram riscos emergentes no campo da segurança e saúde no trabalho, levando ao aparecimento dos riscos psicossociais, que se juntam assim aos riscos físicos, químicos e biológicos.

Os riscos psicossociais têm a sua origem na complexa organização do trabalho e, embora as suas consequências negativas para a saúde não sejam tão evidentes como as dos acidentes de trabalho ou doenças profissionais, podem ter também uma grande relevância, manifestando-se através de problemas como o absentismo, na rotatividade de pessoal, nos defeitos de qualidade ou *stress* que, em conjunto, representam importantes custos tanto em termos de saúde para as pessoas como económicos para a empresa.

Quando ocorre um desequilíbrio entre as interações do trabalho, o seu ambiente, a satisfação no trabalho e as condições da sua organização e, por outro lado, a capacidade do trabalhador, as suas necessidades, a sua cultura e a situação pessoal fora do trabalho, surge o risco de origem psicossocial.

Os factores psicossociais podem ser definidos como "as características das condições de trabalho e, sobretudo, da sua organização que afectam a saúde das pessoas através de mecanismos psicológicos e fisiológicos a que também chamamos de *stress*", os factores a ter em atenção são os seguintes:

- Factores ligados à tarefa;
- Factores ligados à organização do tempo de trabalho;
- Factores ligados à estrutura da organização;
- Outros factores psicossociais.

Os **factores ligados à tarefa** são essencialmente direccionados para a oportunidade de desenvolver as habilidades próprias, monotonia, repetitividade, grau de autonomia, controlo sobre as pausas e sobre o ritmo de trabalho, pressão de tempos (relação entre o volume de trabalho e o tempo disponível), interrupções nas tarefas, trabalho emocional (atendimento a utilizadores, público e clientes), trabalho cognitivo (que exige grande esforço intelectual), trabalho sensorial (que exige esforço dos sentidos), entre outras.

## RISCOS PSICOSSOCIAIS RELACIONADOS COM A TAREFA

<b>Conteúdo e significado do trabalho</b>	<p>Um trabalho com conteúdo é aquele que permite ao trabalhador sentir que as suas tarefas são úteis no conjunto do processo em que é desenvolvido e para a sociedade em geral, e que lhe oferece a possibilidade de aplicar e desenvolver os seus conhecimentos e capacidades.</p> <p>Para que um trabalho seja estimulante deve ser variado, deve ter multiplicidade de tarefas e de atribuições.</p>
<b>Carga de trabalho</b>	<p>Aquando o trabalho exige demasiado ou muito pouco, o trabalhador pode adaptar-se ao mesmo, mas se esta situação se repetir diariamente, tanto por excesso (sobrecarga), como por falta (infra-carga), pode tornar-se fonte de stress.</p>
<b>Autonomia</b>	<p>A falta de autonomia (ex.: impossibilidade de controlar a duração e distribuição das pausas, impossibilidade de influir na ordem das tarefas) traz menor envolvimento do trabalhador na organização, afectando a sua motivação, gerando insatisfação e reduzindo o seu rendimento no trabalho.</p>
<b>Grau de automatização</b>	<p>Na maioria dos processos automatizados, a organização e o ritmo de trabalho dependem do equipamento, limitando a tarefa do trabalhador a uma série de operações rotineiras e repetitivas. Pode ocorrer igualmente um empobrecimento das relações pessoais e das possibilidades de comunicação com outros trabalhadores, aparecendo o risco de isolamento.</p>

Os factores ligados à organização do tempo de trabalho direccionam-se para a duração e distribuição dos tempos no horário de trabalho, trabalho nocturno e por turnos, pausas formais e informais, entre outros.

## RISCOS PSICOSSOCIAIS RELACIONADOS COM A ORGANIZAÇÃO DO TEMPO DE TRABALHO

<b>Duração e distribuição do horário de trabalho</b>	<p>Impossibilidade de recuperação física e mental do organismo humano, decorrente da realização de um horário de trabalho contínuo e excessivo (superior a 8 horas diárias).</p>
<b>Horário por turnos</b>	<p>As mudanças de horário provocam uma série de consequências relacionadas com a redução da actividade mental e da capacidade de atenção/ reacção, e com o equilíbrio nervoso e a fadiga, juntamente com alterações do sono, repercutindo-se a nível familiar e social.</p>
<b>Descansos e pausas</b>	<p>A distribuição das pausas está relacionada com o tipo de horário, a possibilidade de flexibilidade do mesmo e, sobretudo, com o tipo de tarefa realizada. Na organização do período de trabalho, deve-se promover a realização de intervalos para descanso, de duração não inferior a uma hora nem superior a duas, de modo que o trabalhador não preste mais de cinco horas de trabalho consecutivo.</p>

Os **factores ligados à estrutura da organização** são entre outros o apoio social de colegas e superiores hierárquicos, quantidade e qualidade das relações sociais no trabalho, sistemas de participação, práticas de formação e informação, controlo do status (estabilidade profissional, mudanças, perspectivas de promoção, tarefas de acordo com a qualificação), estima (respeito e reconhecimento), apoio adequado, trato justo, salário, entre outros.

#### RISCOS PSICOSSOCIAIS RELACIONADOS COM A ESTRUTURA DA ORGANIZAÇÃO

<b>Definição da tarefa</b>	A incerteza/ ambiguidade/ indefinição do modo de realização das tarefas associadas a determinado posto de trabalho pode colocar o trabalhador em situações contraditórias ou de indecisão e geradoras de stress.
<b>Estrutura da hierarquia</b>	Conhecer a estrutura da empresa e o lugar que cada um ocupa na mesma é importante para o desenvolvimento, tanto dos trabalhadores como da própria empresa.
<b>Canais de informação e comunicação</b>	A informação que o trabalhador precisa conhecer, tanto para desempenhar adequadamente o seu trabalho, como para trabalhar sem riscos para a sua segurança e saúde, deve ser transmitido de forma clara e simples e deve chegar a todo o pessoal.
<b>Relações entre departamentos e trabalhadores</b>	As boas relações entre os diferentes departamentos da empresa e entre os próprios trabalhadores contribuem para a melhoria do ambiente de trabalho e da produtividade.
<b>Desenvolvimento profissional</b>	A falta de possibilidades de promoção pode provocar a perda de interesse por tudo aquilo não relacionado com a rotina diária e, por outro lado, uma formação inadequada para o desempenho dos trabalhos constituem fontes de stress.
<b>Sistema de recompensas ou compensações</b>	A interação entre um esforço elevado e um baixo nível de recompensas (instabilidade profissional, falta de perspectivas de promoção, falta de respeito e reconhecimento) a longo prazo, representa a situação de maior risco para a saúde.

Outros factores psicossociais que podem ocorrer estão relacionados com as características da empresa e do posto de trabalho.

#### OUTROS FACTORES PSICOSSOCIAIS

##### **Imagem social**

Uma boa imagem social gera nos trabalhadores maior identificação com a empresa, e isto influi no ambiente de trabalho, no rendimento e na satisfação no trabalho.

<b>Localização</b>	A deslocação a outras cidades, a distância entre o local de trabalho e a morada e locais de lazer, e a influência de um espaço natural circundante, incidem directamente na qualidade de vida dos trabalhadores.
<b>Actividade</b>	A actividade da empresa pode gerar "conflito de função" se o trabalhador realizar uma tarefa não conforme aos seus interesses ou valores, e pode chegar a envergonhar-se do trabalho quando este entra em conflito com os interesses ou valores da sociedade, tornando-se uma fonte de insatisfação.
<b>Futuro inseguro no emprego</b>	Quando existe incerteza acerca do futuro no posto de trabalho (despedimento, transferência forçada, promoção), qualquer questão é percebida como uma ameaça, aumentando o nível de stress e a insatisfação.
<b>Contexto físico perigoso</b>	Quando a tarefa a ser realizada é perigosa, gera-se ansiedade e sentimento de ameaça no trabalhador. Nestes casos, ganha especial importância a informação e a formação dada ao trabalhador sobre a identificação dos riscos e as medidas a adoptar para evitá-los.

Quando as condições de trabalho e os factores humanos estão em equilíbrio, o trabalho cria sentimentos de superioridade e confiança no trabalhador, aumenta a motivação, a capacidade de trabalho, a satisfação no trabalho e melhora a saúde.

Se, pelo contrário, houver desequilíbrio, os efeitos podem ser diversos. Partindo da insatisfação no trabalho, podem surgir efeitos psicológicos, reacções de comportamento, consequências psico-fisiológicas e, até mesmo, incidentes e acidentes de trabalho. Este conjunto de efeitos psicológicos, alterações de comportamento e consequências psico-fisiológicas que se denomina estado de stress.

A manutenção dos factores psicossociais nocivos ao longo do tempo pode originar uma diminuição das defesas psíquicas do trabalhador, favorecendo o aparecimento de transtornos emocionais tais como sentimentos de insegurança, ansiedade, medo, fobias, apatia, depressão, etc. Além disso, estas alterações podem ser acompanhadas de perturbações das funções cognitivas como a atenção, a memória, o pensamento, a concentração.

As reacções de comportamento afectam tanto a vida pessoal e familiar, como a vida social e profissional do trabalhador, repercutindo na eficiência das organizações. A Organização Internacional do Trabalho (OIT) classifica os transtornos do comportamento em:

- Comportamentos activos: reclamações, greves, confrontações com chefes e superiores hierárquicos, atrasos.

- Comportamentos passivos: resignação, indiferença pela qualidade do trabalho, absentismo, falta de participação, não ter vontade de estar com outras pessoas, sentir-se agoniado, infeliz, não conseguir dormir bem, abusar da comida, do álcool ou o tabaco.

Foi demonstrado que existe uma relação entre os factores psicossociais e uma série de transtornos funcionais físicos e estados psicológicos extremos. O aparecimento de um ou outro transtorno depende da sensibilidade de cada pessoa, já que este tipo de alterações costuma afectar a parte mais débil de cada indivíduo.

Estes transtornos podem ser do tipo cardiovascular (enfartes), respiratório (hiperactividade brânquia, asma), transtornos de base imunitária (artrite reumatóide), gastrointestinais (dispepsia, úlcera péptica, síndrome do cólon irritável, colite ulcerosa), dermatológicos (psoríase, neurodermite, alergias), endocrinológicos, músculo-esqueléticos (dor de costas, contracturas) e transtornos na saúde mental.

Um conjunto de condições psicossociais prejudiciais podem gerar distrações, comportamentos inseguros, e resultar em incidentes ou acidentes.

Após o estudo da situação, deve-se delinear as acções necessárias para eliminar ou reduzir os riscos detectados, acções que podem ser agrupadas em três grandes blocos: relacionadas com o estilo de direcção, com a organização do trabalho e com o trabalhador.

A Direcção da empresa deve estar envolvida em todas e cada uma das actividades relacionadas com a prevenção de riscos profissionais, integrando a política e os objectivos de prevenção juntamente com a política e objectivos gerais da empresa e desenvolvendo, a partir dos mesmos, os planos e programas de prevenção, os quais deverá aprovar e promover.

No que a os riscos psicossociais diz respeito, os esforços devem ser direccionados no sentido de conseguir boas relações humanas e um bom clima social na empresa. Para tal, a Direcção pode actuar no âmbito dos sistemas de comunicação da empresa, de participação dos trabalhadores e do estilo de liderança.

O sistema de comunicação, no mundo do trabalho, além de ser uma necessidade humana, é uma ferramenta imprescindível que todos os membros da empresa devem poder levar a cabo nas suas tarefas. O desenvolvimento de um sistema de comunicação eficiente permite que a informação chegue a todo o pessoal, tanto no sentido ascendente como descendente e horizontal, através dos canais existentes na Organização (formais e informais).

Em matéria de prevenção de riscos profissionais, uma comunicação deficiente pode ocasionar múltiplos problemas, desde insatisfação por más relações com superiores hierárquicos ou com colegas, até acidentes de trabalho.

A comunicação falada ou interpessoal (reuniões, grupos de trabalho, visitas de empresa, actividades formativas, entrevistas, conferências) é muito importante, já que influi no ambiente da Organização, fomentando a participação dos trabalhadores e o "feedback".

A comunicação escrita (actas de reuniões, relatórios, boletins informativos, revista da empresa, sondagens de opinião, caixa de sugestões), desde que a mensagem esteja bem concebida, evita o risco de distorção da informação e oferece ao receptor um suporte material que lhe permite lembrar-se da mensagem.

Como desvantagem cabe apontar que o seu custo é maior, e que precisa de um tempo de elaboração para evitar que a mensagem fique sujeita a interpretações.

Quanto ao estilo de liderança dependendo da fonte do problema, pode-se actuar nas diferentes funções de liderança:

- Funções relativas às relações interpessoais: o líder deve ter formação em técnicas de dinâmica de grupos e treinamento em habilidades sociais, o que lhe permitirá desenvolver com eficiência as suas funções de relacionamento com outros departamentos, com grupos da própria Organização ou externos a ela, bem como as suas funções de representação do seu grupo de trabalho e as suas funções de liderança.
- Funções relativas à transmissão da informação: o treinamento em técnicas de comunicação é muito conveniente para a importante função de transmitir informação para os trabalhadores (objectivos, ordens de trabalho, mudanças a serem introduzidas) e para os seus superiores hierárquicos (preocupações, opiniões e necessidades dos trabalhadores).
- Funções relativas à tomada de decisões: os chefes e directores que delegam nos seus subordinados a tomada de decisões em determinadas áreas, favorecem o envolvimento dos trabalhadores, aumentando o nível de satisfação profissional dos mesmos.

Após a avaliação dos factores psicossociais, pode considerar-se necessário aplicar alguma medida na organização do trabalho como, por exemplo, reorganização das tarefas (alteração do ritmo, rotação de tarefas), medidas de organização (autonomia, delegação de responsabilidades), medidas ergonómicas e de melhoria do ambiente de trabalho (temperatura, humidade, iluminação), modificação do espaço e do tempo de trabalho (medidas para evitar a aglomeração, o isolamento, prever períodos de descanso).

Indicam-se algumas das actuações possíveis, ordenadas de menor a maior capacidade de melhoria das condições de trabalho. Em qualquer caso, a escolha das medidas a adoptar mais adequadas dependerá do tipo de problema detectado e das características da Organização e do posto de trabalho.

- Rotação de tarefas: trata-se simplesmente de dividir a carga negativa entre vários trabalhadores em vez de concentrá-la em um ou uns poucos.
- Ampliação de tarefas: consiste em reagrupar horizontalmente as tarefas de um posto de trabalho, mas sem redefinir as mesmas para dar maior conteúdo.
- Enriquecimento de tarefas: é uma mudança profunda que deve ser precedida de uma modificação dos princípios da Organização, e consiste em introduzir variedade e conteúdo nas tarefas de um determinado posto de trabalho, fazendo um reagrupamento horizontal e vertical. Enriquecer um posto de trabalho implica torná-lo mais complexo e interessante, visando que o trabalhador possa desenvolver as suas capacidades pessoais, profissionais e sociais.
- Trabalho em grupos: o trabalho em grupos representa a forma mais humana de organizar o trabalho, já que favorece a autonomia e a participação, com a consequente influência na satisfação no trabalho.

Em matéria de prevenção de riscos profissionais, através da informação e da formação dos trabalhadores, pretende-se dotar o trabalhador daqueles conhecimentos e capacidades que lhe permitam analisar a situação e reagir da forma adequada adoptando um comportamento preventivo.

O planeamento da formação em prevenção de riscos profissionais deve partir da análise das necessidades existentes, da identificação dos destinatários, do estabelecimento das prioridades de actuação em função das necessidades detectadas e da determinação dos objectivos formativos que se pretendem alcançar.

A partir daqui, será estabelecido o programa de formação a desenvolver, definindo os conteúdos correspondentes, avaliando os recursos necessários (materiais, humanos, económicos) e fixando os tempos.

Na área psicossocial, falar de formação significa falar de uma ferramenta que ajuda a satisfazer as necessidades e expectativas que o trabalhador tem sobre o seu trabalho, constituindo um instrumento que lhe permite, por exemplo, adaptar-se às novas situações de trabalho potencialmente geradoras de stress e manter-se actualizado na sua profissão, o que contribui para abrir expectativas de promoção e desenvolvimento profissional.