



CONFAGRI

Riscos Psicossociais e Stress

ÍNDICE

	Introdução
	Página 3
	Principais Riscos Psicossociais e Consequências
	Página 4
	Violência Verbal, Física e Assédio Sexual e Moral no Local de Trabalho
	Página 5
	Procedimentos para Casos de Comportamentos Abusivos
	Página 6
	Produtividade e Desempenho, Adequação de Recursos e Gestão de Horas Extraordinárias
	Página 7-9
	Competências e Condições para Execução de Tarefas
	Página 10
	Participação dos Trabalhadores na Prevenção dos Riscos Psicossociais
	Página 11
	Referências Legais e Normativas
	Página 12
	Lista de Verificação
	Página 13

NOTA TÉCNICA

Este documento foi executado utilizando a Ferramenta OiRA - Agricultura

As ferramentas OiRA são plataformas online, gratuitas, criadas especialmente para ajudar micro e pequenas empresas a identificar e avaliar os riscos no local de trabalho, estando adaptadas a diferentes setores de atividade. Foram desenvolvidas pela Agência Europeia para a Segurança e Saúde no Trabalho (EU-OSHA) e coordenadas em Portugal pela ACT – Autoridade para as Condições do Trabalho com apoio de entidades do sector agrícola, onde se inclui a CONFAGRI, CCRL.



Prevenção de Riscos Psicossociais e Gestão do Stress no Ambiente de Trabalho Agrícola

Embora frequentemente associados a riscos físicos (máquinas, ruído, químicos), os trabalhadores agrícolas também enfrentam **riscos psicossociais significativos**, tais como **stress ocupacional**, **isolamento**, **pressão económica**, **insegurança laboral** e **sobrecarga de trabalho**.

Esses fatores podem resultar em **ansiedade**, **depressão**, **exaustão emocional**, **acidentes** e **redução da produtividade**, sendo fundamentais para a saúde e segurança no trabalho.



Principais Riscos Psicossociais na Agricultura

Isolamento e Solidão

Trabalhadores em explorações remotas enfrentam dificuldades com o isolamento social e a solidão.

Carga de Trabalho Pesada

Longas jornadas, especialmente durante as épocas de colheita, sobrecarregam os trabalhadores.

Pressão Financeira

Incerteza quanto aos rendimentos e trabalho sazonal e precário geram pressão econômica.

Baixa Valorização

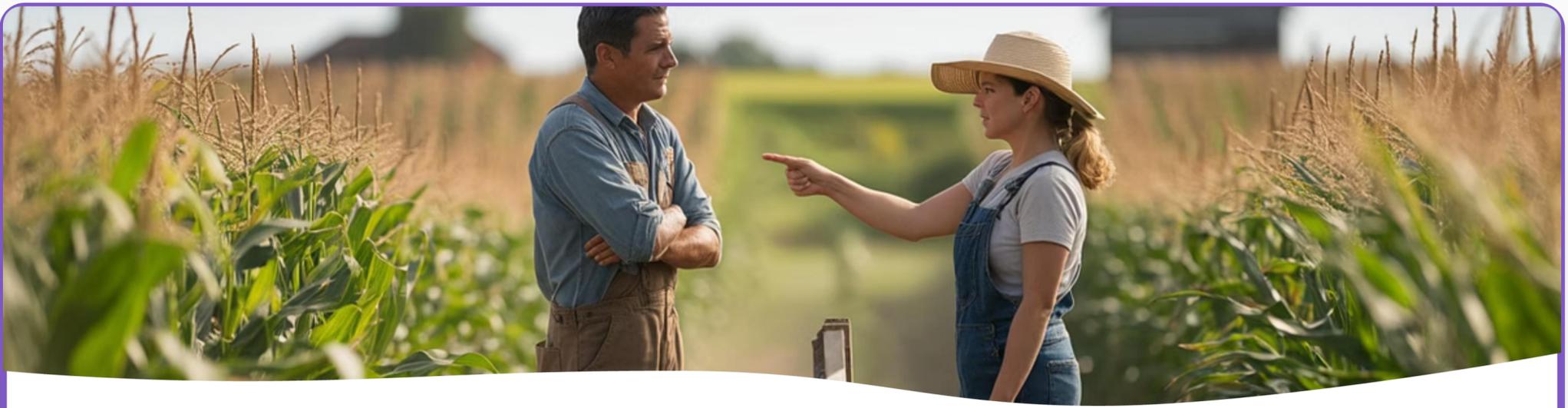
Falta de reconhecimento profissional e condições de trabalho adversas impactam a motivação.

Ambiente físico adverso

Um ambiente adverso pode agravar o stress mental (ex.: calor, ruído, riscos químicos).

Consequências dos Riscos Psicossociais

- Stress crónico e esgotamento (burnout);
- Ansiedade e depressão;
- Doenças cardiovasculares, distúrbios do sono e imunológicos;
- Maior propensão a acidentes de trabalho;
- Absentismo, rotatividade e baixa produtividade.



Violência Verbal e Física no Local de Trabalho

Impacto da Violência

A violência verbal ou física acarreta um aumento do stress nos trabalhadores, podendo originar situações de esgotamento e depressão. Estes fatores frequentemente levam a distrações que aumentam o risco de acidentes de trabalho.

Monitorização Contínua

É essencial questionar periodicamente os trabalhadores sobre a existência de violência verbal ou física entre colegas ou com clientes, criando canais de comunicação seguros e confidenciais.

Sensibilização

Realizar ações de formação e informação sobre violência no local de trabalho, aumentando a consciência sobre os riscos associados e promovendo atitudes preventivas.

Assédio Sexual e Moral: Prevenção e Intervenção

Assédio Sexual

Quando alguém faz comentários ou gestos de conotação sexual que ofendem a sua integridade física e moral, prejudicando o seu desempenho e progresso profissional.

Assédio Moral

Comportamentos inadequados como confronto, humilhação, maus tratos e desvalorização da pessoa durante um longo período, colocando o trabalhador em situação de desvantagem.

Medidas Preventivas

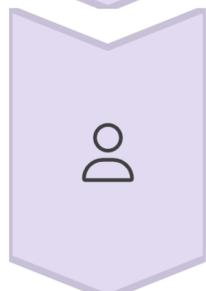
Implementar questionários anónimos, realizar ações de sensibilização e ter política de tolerância zero contra qualquer forma de assédio no trabalho.

Procedimentos para Casos de Comportamentos Abusivos



Identificação do Comportamento Abusivo

Reconhecer situações de violência, assédio ou comportamento sexual indesejável no trabalho, que são absolutamente inadmissíveis e exigem medidas sérias.



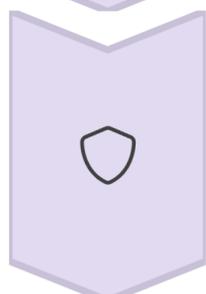
Comunicação Inicial

O trabalhador pode dirigir-se à sua chefia direta, ao empregador, aos serviços de segurança no trabalho, ao trabalhador designado ou a um representante sindical.



Procedimento Interno

Se a resolução informal não for possível, o trabalhador pode desencadear um procedimento interno formal junto do trabalhador designado ou do técnico de segurança no trabalho.



Implementação de Medidas

O empregador deve implementar as medidas preventivas apropriadas resultantes da análise de risco da situação particular.

Registo de Comportamentos Abusivos de Terceiros

Estabelecer Protocolos Claros

A empresa deve implementar procedimentos específicos para registar comportamentos abusivos por parte de terceiros (clientes, fornecedores, etc.) e informar todos os trabalhadores sobre a sua existência.

Manter Registos Detalhados

É fundamental manter um registo dos factos relatados por testemunhas, que serve para obter um retrato mais claro dos acontecimentos e para ajustar a política de prevenção conforme necessário.

Garantir Privacidade

Por razões de proteção da privacidade, a identidade do trabalhador não deve ser mencionada no registo (exceto com consentimento) e apenas o empregador e a pessoa a quem foi apresentada a situação devem ter acesso ao processo.

Rever e Adaptar Procedimentos

Com base nos registos, a organização deve periodicamente rever e adaptar os seus procedimentos para melhor proteger os trabalhadores e prevenir futuros incidentes.



Gestão da Pressão sobre Produtividade e Desempenho

As pessoas reagem de forma diferente à pressão, seja ela relacionada com prazos apertados ou com exigências de produtividade. Quando excessiva, essa pressão pode originar consequências negativas, como stress prolongado, quadros de depressão, aumento do absentismo e, em alguns casos, a ocorrência de acidentes de trabalho.



Impacto do Excesso de Pressão

Um excesso de pressão sobre produtividade, tempo e desempenho pode desencadear situações de stress crónico, burnout, depressão e até mesmo acidentes de trabalho.



Avaliação Regular

Questionar periodicamente os trabalhadores sobre a existência de pressões excessivas, criando canais de comunicação abertos e anónimos para feedback honesto.



Equilíbrio de Exigências

Estabelecer metas realistas e equilibradas, considerando as capacidades individuais e os recursos disponíveis para cada função.



Formação e Sensibilização

Realizar ações de sensibilização sobre gestão do stress e equilíbrio entre vida profissional e pessoal, tanto para gestores como para trabalhadores.

Adequação de Recursos e Resposta às Solicitações

Importância da Organização do Trabalho

A organização adequada do trabalho evita desarticulação entre solicitações e respostas. Uma programação atempada e apropriada permite evitar tarefas inesperadas e solicitações imprevisíveis.

Avaliação Contínua de Recursos

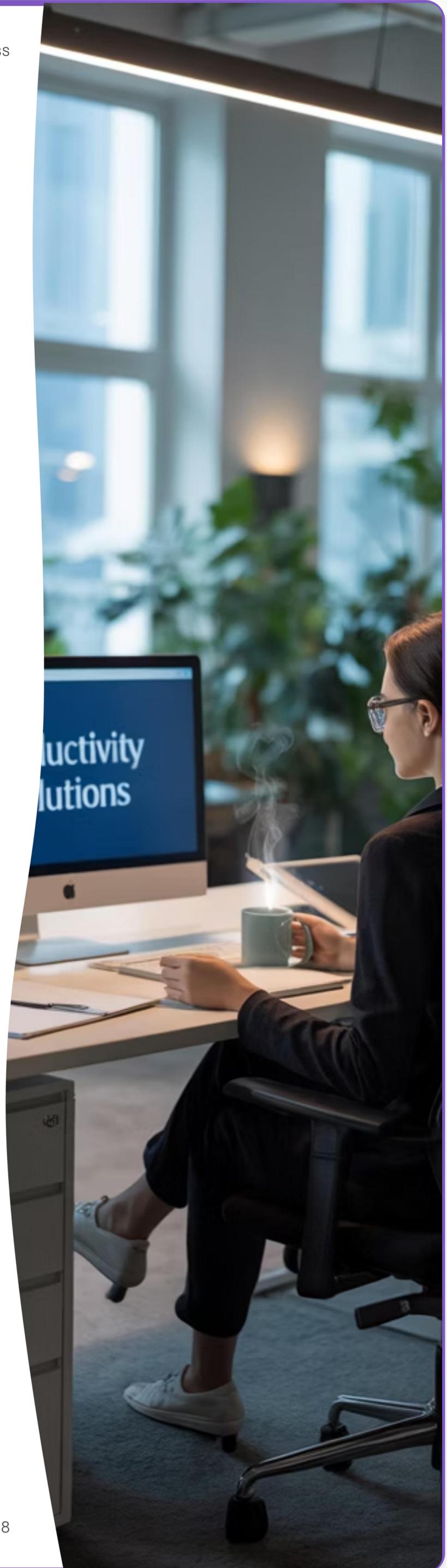
É essencial questionar periodicamente os trabalhadores sobre a adequação dos recursos disponíveis para as suas funções, identificando potenciais lacunas antes que causem problemas.

Impacto da Falta de Recursos

A insuficiência de recursos pode originar aumento de stress e situações de burnout, afetando a saúde mental dos trabalhadores e a qualidade do trabalho produzido.

Abordagem Integrada

A prevenção deve ser planificada como um sistema coerente que integre evolução técnica, organização do trabalho, condições laborais, relações sociais e fatores ambientais.





Gestão de Horas Extraordinárias

A realização de horas extraordinárias (trabalho suplementar) deve ocorrer apenas pontualmente e não de forma sistemática. O recurso frequente a este mecanismo provoca pressão e fadiga nos trabalhadores, aumentando o risco de acidentes devido à falta de recuperação e descanso adequados.

Os limites anuais à prestação de trabalho suplementar destinada a fazer face a acréscimos eventuais e transitórios de trabalho variam em função da dimensão da empresa:

- 1 Nas micro e pequenas empresas**
O limite de horas extraordinárias é de 175 horas por ano.
- 2 Nas médias e grandes empresas**
O limite é de 150 horas por ano.
- 3 Com instrumentos de regulamentação coletiva**
Esses limites podem ser aumentados ou uniformizados, até o máximo de 200 horas por ano.

O trabalho suplementar tem limites diários de duas horas por dia. Para evitar sobrecarga, é recomendável verificar regularmente a quantidade de horas extraordinárias realizadas e avaliar a necessidade de contratação adicional, mesmo que a tempo parcial.

A prestação de trabalho suplementar confere ao trabalhador o direito a um descanso compensatório remunerado. Quando o trabalho suplementar ocorre em dia útil, em dia de descanso semanal complementar ou em feriado, o trabalhador tem direito a um dia de descanso compensatório ao acumular um número de horas equivalente a um dia normal de trabalho. Esse descanso deve ser gozado no prazo máximo de 90 dias. Caso o trabalho suplementar seja realizado em dia de descanso semanal obrigatório, o descanso compensatório deve ser usufruído nos três dias úteis seguintes.

Competências e Condições para Execução de Tarefas

Os fatores de risco relacionados com o stress resultam frequentemente de funções, tarefas e responsabilidades mal definidas. Quando os trabalhadores não sabem exatamente como fazer o seu trabalho ou não dispõem das competências e recursos necessários, surge o medo de cometer erros e a incapacidade de atingir os objetivos estabelecidos.



Para garantir condições adequadas, é fundamental proporcionar formação contínua e verificar regularmente se os equipamentos disponíveis são suficientes para as funções desempenhadas.



Participação dos Trabalhadores na Prevenção dos Riscos Psicossociais

Destinada essencialmente aos trabalhadores, a política de prevenção deve considerar as suas necessidades específicas, promovendo o seu bem-estar no local de trabalho. Por isso, a sua participação ativa na definição de medidas de prevenção, nomeadamente no que respeita aos riscos psicossociais, é essencial para a eficácia desta política.

Criar Clima Aberto

Estabelecer um ambiente onde os trabalhadores possam facilmente expressar opiniões de forma construtiva sobre riscos psicossociais

Comunicar Eficazmente

Informar todos sobre as políticas de prevenção e as ações que devem adotar



Trabalhar em Equipa

Realizar reuniões regulares e manter contactos informais para discutir questões de bem-estar

Definir Procedimentos

Envolver os trabalhadores na criação e revisão de políticas e procedimentos de prevenção



Referências Legais e Normativas

Incluindo todas as alterações até à data de 2 de junho de 2025:

- [Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro](#) - Regime jurídico da promoção da segurança e saúde no trabalho.
- [Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro](#) - Aprova a revisão do Código do Trabalho.
- [Lei n.º 73/2017, de 16 de agosto](#) - Reforça o quadro legislativo para a prevenção da prática de assédio, procedendo à décima segunda alteração ao Código do Trabalho, aprovado em anexo à [Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro](#), à sexta alteração à Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada em anexo à [Lei n.º 35/2014, de 20 de junho](#), e à quinta alteração ao Código de Processo do Trabalho, aprovado pelo [Decreto-Lei n.º 480/99, de 9 de novembro](#).

Lista de Verificação

Riscos Psicossociais e Stress

Identificação

Data da Avaliação:

Designação Exploração:

Localização da exploração:

Responsável pela Verificação:

Item de Verificação	Conformidade (✓/X)	Obrigação/ Recomendação
1.Os trabalhadores não apresentam queixas da existência de violência verbal ou física?		Ver página 5
2. Não existem queixas dos trabalhadores sobre assédio sexual ou moral?		Ver página 5
3. Os trabalhadores sabem onde se dirigir se forem vítimas de um comportamento abusivo (por exemplo agressão, perseguição, etc?) da parte de pessoal interno ou de terceiros?		Ver página 6
4. Não existe pressão sobre produtividade, tempo e desempenho de funções?		Ver página 7-8
5. Os trabalhadores não fazem regularmente horas extraordinárias na empresa, para além do limite legal definido?		Ver página 9
6 . Os trabalhadores conhecem as suas tarefas e dispõem de todas as condições para as executar corretamente (competências, instruções, materiais, equipamentos, etc?)?		Ver página 10



CONFAGRI

Constituída em Outubro de 1985, com a finalidade de representar e defender os interesses das cooperativas agrícolas, agroalimentares e dos agricultores, promovendo o desenvolvimento sustentável da agricultura, a valorização dos produtores e o fortalecimento do setor cooperativo em Portugal, a "CONFAGRI – Confederação Nacional das Cooperativas Agrícolas e do Crédito Agrícola de Portugal, CCRL", é a estrutura de cúpula de praticamente todo o universo Cooperativo Agrícola do nosso País.

FICHA TÉCNICA

Título | Riscos Psicossociais e Stress

Edição | CONFAGRI – Confederação Nacional das Cooperativas Agrícolas e do Crédito Agrícola de Portugal

Operação | Projeto nº. PDR2020-214-103142 | PDR2020 – Programa de Desenvolvimento Rural 2014-2020

Ano | 2025