

MENSAGEM DE BOAS FESTAS DO GRUPO 4WORK



Uma vez que se está a aproximar mais um final de ano de actividade, torna-se imperioso efectuar um balanço do ano de 2010 e traçar novas linhas de actuação para o próximo ano de 2011.

O Grupo 4Work, dedicado à prestação de serviços externos de Medicina do Trabalho, Segurança e Higiene no Trabalho e Formação Profissional, mantendo a sua actuação assente em princípios de qualidade, rigor e confiança, consolidou a sua posição no mercado durante este ano que está a terminar.

De facto, 2010 foi um ano positivo, marcado pela consolidação do Grupo através do aumento do volume de trabalho, do crescimento da nossa carteira de clientes, bem como pela conclusão favorável do processo de autorização para a prestação de serviços externos de Segurança e Higiene no Trabalho da PRESMED, uma das empresas que constitui o Grupo 4Work.

Uma vez mais, não podemos deixar de agradecer aos nossos clientes, parceiros e colaboradores todo o apoio e amizade demonstrados ao longo do ano. É este espírito de cooperação e entreaajuda que possibilita o nosso êxito.

Para o ano de 2011, o Grupo 4Work pretende continuar a crescer, desenvolvendo as suas actividades com o rigor, a eficiência e a qualidade que vem sendo costume, esperando poder continuar a contar com a vossa preferência, como tem acontecido até agora.

É, pois, com enorme satisfação que desejamos umas Festas Felizes a todos os que nos têm acompanhado.

Feliz Natal e um Próspero Ano de 2011!

A Administração

FORMAÇÃO PROFISSIONAL PARA 2011



O futuro é construído por aqueles que não se conformam, que se atrevem a questionar as ideias e os conceitos pré-concebidos e que se lançam ao desafio. O nosso objectivo tem sido desenvolver uma resposta formativa que vá ao encontro das necessidades das organizações bem como dos seus activos que, individualmente, apostam no seu desenvolvimento técnico e comportamental.

Neste sentido temos vindo a desenvolver cursos com conteúdos, metodologias e abordagens diferenciadoras, capazes de originarem uma maior capacidade de resposta por parte dos profissionais das mais variadas áreas.

Em 2011 a Medwork irá continuar a trabalhar na sua área vocacional de formação, a Segurança, Higiene e Saúde no Trabalho, Prevenção e Protecção contra Incêndios, Evacuação de Edifícios, Noções Gerais de Primeiros Socorros, Ergonomia nos Postos de Trabalho (áreas de formação legalmente obrigatórias para todas as empresas). Mas será, sobretudo, um ano de novas apostas, uma vez que pretendemos alargar o nosso âmbito de actuação para cursos da área da Formação de Formadores, do Desenvolvimento Pessoal e Organizacional e Gestão.

O sucesso de uma organização passa pelo modo como os seus recursos humanos conseguem compreender e lidar com a complexidade e a constante mudança do ambiente laboral. As exigências dos novos contextos organizacionais dão origem à necessidade de abordagens cada vez mais precisas, originais e com resultados práticos facilmente verificáveis.

De facto, estamos conscientes que para uma empresa investir na formação dos seus colaboradores é vital que consiga facilmente aferir o impacto que essa formação tem/terá no desempenho profissional desse colaborador. Só assim, as organizações recorrem à formação de forma mais regular, porque sabem que daí advêm benefícios, resultados práticos e efectivos e não apenas porque têm a obrigação legal de dar 35 horas anuais de formação a cada um dos seus funcionários.

A evolução é marcada por atitudes proactivas e inovadoras. Consulte a lista dos novos cursos que iremos ministrar já a partir de Janeiro de 2011 e comece hoje a programar as áreas em que irá dar formação aos seus colaboradores. A Evolução começa aqui e agora!

FORMAÇÃO PROFISSIONAL
a partir de Janeiro 2011

Designação do Curso	Duração	Preço (IVA incl.)
DESENVOLVIMENTO PESSOAL e ORGANIZACIONAL		
Excelência no Atendimento ao Público	7h	129,50
Estratégias de Negociação	8h	150,00
Falar em Público, Fazer apresentações e Comunicar com Impacto	6h	108,00
Liderança e Gestão de Equipas	16h	290,00
Como Desenvolver Competências	12h	216,00
Orientação Vocacional	8h	150,00
Gestão de Stress, Tempo e Conflitos	16h	290,00
Empreendedorismo e Criação de empresas	12h	216,00
Gestão e Organização de Eventos	20h	349,00
O <i>Customer Relationship Management</i> na Gestão de Marketing	8h	150,00
Auditorias Internas de Qualidade: Gestão e implementação da Qualidade	40h	549,00
Gestão de Recursos Humanos	30h	450,00
Competitividade e Estratégias da Empresa	12h	216,00
Estratégias de Marketing para as Empresas	12h	216,00
FORMAÇÃO PEDAGÓGICA DE FORMADORES		
Formação Pedagógica Inicial de Formadores	90h	380,00

Nota: Se pretende fazer formação a 5 (ou mais) colaboradores, por favor contacte-nos para conhecer as condições vantajosas que temos para Grupos/Empresas.

ILUMINAÇÃO NO LOCAL DE TRABALHO



Assegurar que os níveis de iluminação no local de trabalho são adequados contribui para um melhor desempenho, aumenta o rendimento no trabalho, a produtividade e a satisfação no local de trabalho, e contribui para a redução dos riscos, quer para a ocorrência de acidentes de trabalho, quer para a saúde dos colaboradores.



Importância de uma iluminação eficiente no local de trabalho

A iluminação no local de trabalho é tratada, do ponto de vista da Higiene e Segurança do Trabalho, como um risco físico possível de afectar o trabalhador em todos os factores que um Técnico Superior de Segurança e Higiene do Trabalho pretende controlar.

Actualmente, a iluminação artificial ultrapassa o simples objectivo de possibilitar a visão em locais com iluminação natural deficitária. Uma boa iluminação representa um conjunto de benefícios para o ser humano. Existem vários estudos científicos que relacionam o desempenho do sistema de iluminação com o rendimento de um trabalhador no seu local de trabalho. Está provado que uma iluminação artificial adequada além de diminuir a possibilidade de erro ou acidente, diminui a fadiga e exerce uma boa influência sobre a motivação do trabalhador, melhorando o ambiente de trabalho.

De facto, a qualidade da iluminação nos postos de trabalho pode ter um efeito significativo na produtividade da organização. Certos estudos científicos estimam que o incremento de produtividade se situa normalmente no intervalo 10% a 50% quando se intervém na melhoria das condições de iluminação numa situação em que as condições de partida não são favoráveis.

Estima-se também que uma boa iluminação reduz a ocorrência de erros de trabalho entre 30% a 60%, diminui o cansaço visual, dores de cabeça, náuseas e dores de pescoço que muitas vezes acompanham o cansaço visual.

O nível e a qualidade de iluminação necessária dependem de vários factores onde se inclui a natureza da tarefa, a acuidade visual de cada trabalhador e o ambiente onde a actividade é realizada.

Por exemplo, enquanto tarefas minuciosas como inspecção, montagem de pequenas peças, desenho técnico, grande parte das actividades de medicina, entre outras, necessitam de uma grande quantidade de energia luminosa, outras tarefas, que exijam menos detalhe, como a carga ou descarga de materiais comuns, o manuseamento ou o embalamento de materiais, requerem níveis menores de energia luminosa.

De registar também que em alguns casos o incremento da qualidade das condições de iluminação nos postos de trabalho pode ser conseguido sem recurso ao aumento de luminárias, mas apenas através de um uso mais eficaz da luz natural, reposicionamento relativo entre os pontos de luz e os postos de trabalho, melhor uso da luz reflectida nas superfícies do ambiente entre outros meios.

As principais consequências de uma iluminação incorrecta ou inadequada, são a fadiga ocular, dores de cabeça, stress, posturas incorrectas, menor motivação, menor produtividade e maior probabilidade de ocorrência de acidentes.

Sempre que verificar uma situação de iluminação inadequada deve:

- Alertar para a situação, seja em caso de insuficiência ou excesso de luminosidade
- Comunicar a necessidade de substituição de lâmpadas ou a detecção de qualquer dano no sistema de iluminação
- Fazer pausas regulares, especialmente nos trabalhos com equipamentos dotados de visor/monitor/ecrã, em que é exigido um maior esforço de visão
- Evitar situações de reflexos e encadeamentos nos planos de trabalho
- Evitar cores taciturnas e melancólicas



Verifique a eficiência da iluminação no seu local de trabalho, considerando os seguintes pontos:

- A luz é suficiente e adequada? O excesso de luz é um problema comum nas empresas e nos escritórios. Contudo, muita luz não significa luz adequada. Pelo contrário, pode atrapalhar e gerar uma sensação de desconforto.
- Limites mínimos e máximos de iluminância. A iluminação da área de trabalho depende do tipo de local e de tarefas a desempenhar. Por exemplo, para tarefas de escritório com necessidades visuais normais os limites min./max. são 500–750(lx).
- Para além da iluminação geral, algumas actividades exigem também uma iluminação mais pontual, na mesa de trabalho (desklight).
- O excesso da luz solar deve ser controlado com cortinas e persianas. Há uma tendência para aproveitar a luz natural, complementando-a sempre com a iluminação artificial o que pode levar a um excesso de luminosidade no local de trabalho.
- As necessidades de iluminação das pessoas variam ao longo do dia. Identificar essa variação pode ajudar no rendimento do trabalho.
- Uma iluminação com cores diferentes torna o ambiente de trabalho menos monótono, causando uma sensação de bem-estar.
- Possibilidade de utilizar recursos de iluminação em paredes, para torná-las mais acolhedoras.
- Certificar que os computadores não estão directamente expostos à luz natural. O monitor do computador nunca deve ficar exposto à luz natural proveniente das janelas/portas. O ofuscamento prejudica a concentração e a saúde.
- Remoção das lâmpadas onde há mais luz do que o necessário, certificando que se mantém uma boa iluminação nos locais de trabalho, de modo a não prejudicar o desempenho ou evitar acidentes (muito importante em zonas de trabalho com máquinas).
- Com a limpeza das paredes, tectos e pisos a utilização de cores claras no ambiente de trabalho melhora a iluminação do local e os funcionários sentem-se mais confortáveis e motivados para o trabalho.
- Os níveis de iluminação nas zonas de descanso e refeitórios devem ser mais ténues que as de trabalho

Relevância da Cor nos factores de conforto

A cor também desempenha um papel muito relevante neste âmbito. O tratamento cromático dos ambientes implica, em termos práticos, conhecer não só como "funciona" cada cor, mas também as relações entre elas, na medida em que vai ser necessário tratar várias cores e decidir a que cor dar mais, ou menos, predominância, na tentativa de criar um ambiente cromático harmonioso.

Regra geral, as cores mais claras percebem-se como de maior amplitude, os detalhes com cores mais intensas destacam-se e percebem-se maiores e os detalhes com cores mais saturadas ou puras percebem-se como mais complexos.

As cores têm efeitos psicológicos inegáveis registando-se, contudo, variações significativas entre indivíduos. Estes efeitos devem-se, em parte, a experiências anteriores não conscientes e a factores hereditários. As sensações subjectivas mais características provocadas pelas cores estão relacionadas com a distância, a temperatura e a afectividade psicológica.

Assim sendo, e uma vez que a utilização da cor influencia o conforto e a percepção visual que se tem das coisas, sempre que possível deve privilegiar-se:

- cores que estimulem a limpeza e a ordem (cores claras),
- cores que melhorem o rendimento luminoso,



- cores que evitem os encadeamentos,
- cores que satisfaçam, no possível, os gostos dos trabalhadores,
- cores cuja combinação seja estimulante, de modo a evitar a monotonia,
- cores para as zonas de descanso que ofereçam uma mudança de atmosfera por comparação com as cores utilizadas nos pontos de trabalho,

Recomendações práticas

- Nas áreas de grande permanência de pessoas devem dominar as cores neutras, para que não causem fadiga e permitir ressaltar os elementos mais importantes: máquinas, obstáculos, sinalizações, etc.
- Áreas de escassa permanência (como corredores, salas de reuniões), admitem um tratamento cromático com cores mais intensas, tendo em conta o efeito que se pretende reforçar: amplitude, intimidade, relaxamento, etc.
- Áreas com muito escassa permanência, como cantinas, halls, podem tratar-se com cores atrevidas, fortes contrastes que por um lado estimulem, separem e as caracterizem dos restantes ambientes.

A exposição à luz natural melhora as condições de trabalho, a motivação, aumenta a resistência a doenças, e melhora o sentido de humor. Não ignore a luz natural. É mais agradável, mais saudável e muito mais económica!

HIDRATOS DE CARBONO: FONTE DE ENERGIA OU FONTE DE GORDURA?



Os hidratos de carbono são o melhor combustível para as células, proporcionam a energia química necessária para as funções corporais, exercício muscular, manutenção da temperatura, digestão e assimilação de nutrientes, entre outras. Mas, se a base da nossa alimentação diária deve consistir em hidratos de carbono(55% - 75%), nem todos os hidratos de carbono são iguais e o seu consumo pode ter efeitos nefastos para o corpo.

O nosso corpo converte os hidratos de carbono em açúcar, do qual necessita para ter energia, por outro lado sempre que há uma subida do nível de açúcar no sangue, proveniente da ingestão de alimentos, o nosso corpo produz insulina. Os mais recentes conhecimentos de nutrição defendem que os níveis sanguíneos elevados de insulina são a principal causa comum à obesidade, diabetes, doenças cardiovasculares, elevação dos níveis de colesterol e triglicéridos e predisposição para o agravamento das doenças degenerativas e doenças auto imunes.



Quanto maior for o índice glicémico de um alimento, maior será a quantidade de insulina libertada após a sua ingestão. A insulina é a hormona do armazenamento. Se o organismo já tiver utilizado toda a glicose necessária para o seu funcionamento, a restante será armazenada, a que se encontra em excesso, sob forma de Gordura Corporal.

O excesso de insulina faz ainda baixar rapidamente o nível de glicose no sangue pondo em risco o fornecimento da adequada quantidade de energia ao cérebro. O cérebro entra em sofrimento. Surge irritabilidade, quebra súbita de energia, dificuldade de concentração e a necessidade de comer mais doces para compensar.

A única forma de evitar este perigoso ciclo vicioso, mantendo estável e baixo o nível de insulina mas conseguindo níveis elevados e estáveis de energia é ingerir hidratos de carbono complexos de baixo índice glicémico (assimilação lenta), com mais regularidade. Deste modo pode aproveitar-se o que os hidratos de carbono têm de melhor.

De facto, o perigo reside nos hidratos de carbono que se transformam em demasiado açúcar, depressa demais, com demasiadas calorias. Pode identificar quais são os hidratos de carbono que são bons para si e quais os que deve evitar, verificando a sua posição no 'índice glicémico'.

Alimentos com um índice glicémico elevado convertem-se em açúcar rapidamente, causando picos e depressões de açúcar no sangue, mudanças de humor e ganho de peso.

Os alimentos com um índice glicémico baixo transformam-se em açúcar gradualmente, libertando consistentemente a sua energia, evitando altos e baixos indesejáveis.

A **Carga Glicémica** (um conceito introduzido mais recentemente), é outro factor a considerar. Neste caso mede-se a quantidade de açúcar que um alimento liberta efectivamente no corpo.

Alimentos com uma carga glicémica baixa normalmente têm um índice glicémico baixo e constituem a melhor escolha para o seu plano alimentar. Os alimentos podem ter um índice glicémico alto, mas terem uma carga glicémica baixa. Outros alimentos têm igualmente um índice e uma carga elevados. O **melhor é evitar alimentos de carga elevada como parte regular do plano alimentar.**

Deve **escolher hidratos de carbono médios e baixos**, para ajudar a regular os seus níveis de energia e peso. Consulte a [tabela](#) para conhecer o IG de alguns dos alimentos mais comuns.

TABELA DE ÍNDICE GLICÉMICO

(alimentos mais comuns)

CLASSIFICAÇÃO	ÍNDICE GLICÉMICO
Baixo	≤ 55
Médio	55-70
Elevado	>70
Cereais Matinais	Lacticínios
All bran 44	Leite 34
Arroz tufado 90	Leite de soja 31
Cheerios 74	Leite com chocolate 27
Chocapic 84	logurte 38 logurte natural açucarado 14
Cornflakes 83	Queijo 64



Golden Gahams 71	Gelado 37 - 80
Frosted flakes 55	Bolachas Bolos Salgados
Papa de aveia 49	Bolo de arroz 82
Muesli 60	Bolachas de água salgada 63 - 78
Fruta	Croissant simples 67
Maçã 38 Sumo de maçã (20cl.) 41	Wafel 76
Pêssego 30 Pêssego em compota 64	Salgados 64 - 76
Laranja 43 Sumo de laranja (20cl.) 55	Feijão
Banana madura 62 banana verde 30	Branco 32 Preto 30 Vermelho 37
Meloa 65	Lentilhas 30 Lentilhas vermelhas 27
Cerejas 22	Soja 18
Tâmaras 103	Doces Chocolates
Melão 103	M & M's 33
Uvas 43	Skittles 70
Kiwi 52	Snickers 41
Manga 55	Mel 58
Papaia 58	Outros
Pêra 36	Esparguete (sem molhos) 40
Ananás 66	Arroz branco 56 Arroz Integral 55
Ameixas 24	Milho 55
Passas 64	Batata cozida 56
Morangos 32 Geleia de Morango 51	Batata doce 54
	Batata frita 75
	Pão de Leite 63
	Pão de Centeio 50
	Pão de trigo branqueado 70

Nota: alguns dos alimentos podem possuir um Índice Glicémico (IG) bastante mais elevado do que a sua Carga Glicémica (CG)

Ex: Laranja: IG=43 - CG=5 | Morango: IG=32 - CG=1 | Pão de Trigo branqueado IG=70 - CG=10



Dicas para diminuir o Índice glicémico de alguns alimentos:

- 1) Cozinhe as massas e o arroz *al dente*. Quanto mais cozerem maior será o índice glicémico. Após cozinhar coloque-as sob refrigeração por 15 a 20 minutos e reaqueça na hora de servir. Isso irá reduzir seu IG. A diminuição do IG ocorre porque as moléculas de amido sofrem uma transformação, dificultando a acção das enzimas digestivas e, portanto, tornando mais lenta a absorção.
- 2) Dê preferência às massas integrais. Se optar por consumir as de uso mais comum tipo esparguete, prefira molhos à base de vegetais. As fibras destes alimentos irão ajudar a retardar a absorção da glicose.
- 3) Procure não consumir frutas excessivamente maduras. A fruta mais verde tem um IG menor, sendo os seus hidratos de carbono mais resistentes à acção das enzimas digestivas.
- 4) Evite os sumos. Dê preferência à fruta na sua forma natural e com a casca. Para fazer um sumo vai necessitar de uma porção bastante maior de fruta, o que torna o IG da bebida mais elevado. Sendo também mais difícil controlar a quantidade queingere. Outra alternativa é diluir uma porção da fruta em água e, se necessário, utilizar agave ou açúcar mascavado para adoçar.
- 5) Utilize cereais e farinhas integrais. Caso contrário, sempre que consumir hidratos de carbono refinados ou simples, procure incluir fibras na mesma refeição. Quanto maior o refinamento, maior a capacidade de elevar os níveis de açúcar no sangue. As fibras irão ajudar a retardar a absorção.
- 6) Faça lanches entre as refeições. Exceptuando quando está a dormir, não deve ficar mais de 3 horas sem comer. O fraccionamento das refeições em volumes menores ajuda a controlar melhor o índice glicémico. Se for comendo em pequenas quantidades o seu organismo manterá um índice glicémico mais estável.
- 7) Pratique exercício físico com regularidade. Um excelente modo de contribuir para a redução da glicose no sangue, além da insulina, é a actividade aeróbica. De facto, a prática regular de exercício físico aumenta a acção da insulina, fazendo com que a glicose saia da corrente sanguínea, diminuindo, conseqüentemente, a glicémia. O exercício aeróbico garante o consumo imediato do açúcar gerado pelos hidratos de carbono e o equilíbrio da energia corporal, evitando assim os excessos que se transformam em gordura armazenada.

O trio vencedor para conseguir uma boa forma física e obter o melhor dos hidratos de carbono é: actividade aeróbica regular, uma alimentação equilibrada rica em hidratos de carbono de baixo índice glicémico e o controlo das calorias diárias ingeridas. Equilíbrio é a palavra-chave, não podemos esquecer que os hidratos de carbono são a nossa principal fonte de energia.

BULLYING NO LOCAL DE TRABALHO



O *Bullying* no local de trabalho é um fenómeno que, nas duas últimas décadas, tem vindo a assumir um interesse crescente por parte da comunidade científica internacional, nomeadamente dos profissionais da área da saúde ocupacional. Portugal, juntamente com os países mediterrânicos, tem procurado investir, sobretudo, ao nível do estudo e intervenção neste tipo de *bullying* sendo o objectivo principal a sensibilização para o fenómeno e a análise do modo como o *bullying* afecta a saúde física e mental dos trabalhadores.

Bullying é um termo de origem inglesa utilizado para descrever actos de violência física ou psicológica, intencionais e repetidos, praticados por um indivíduo (o bully), ou grupo de indivíduos, com o objectivo de intimidar ou agredir outro indivíduo (ou grupo de indivíduos) incapaz(es) de se defender(em).

O bullying pode ocorrer em situações envolvendo a escola, faculdade/universidade, o local de trabalho, os vizinhos e até mesmo países. Qualquer que seja a situação, a estrutura de poder é tipicamente evidente entre o agressor (bully) e a vítima. Para quem está fora do relacionamento, parece que o poder do agressor depende somente da percepção da vítima, que parece estar demasiado intimidada para oferecer alguma resistência. Todavia, a vítima geralmente tem motivos para temer o agressor, devido às ameaças ou concretização de violência física/sexual, ou perda dos meios de subsistência (quando ocorre no local de trabalho).

O que é o Bullying no local de trabalho?

Podemos definir o *bullying* no trabalho como um conjunto de "comportamentos desagradáveis, repetidos e persistentes em relação a um ou mais indivíduos e que envolve uma dimensão de ofensor-vítima, e que contribui para um ambiente de trabalho hostil" (Leymann, 1996). Ou seja, engloba um conjunto de acções e/ou omissões depreciativas, reiteradas e prolongadas no tempo, que possuem o objectivo específico de provocar na vítima uma descompensação psicológica, de forma a desestabilizá-la no seu ambiente de trabalho.

Caracterização do bullying

Também apelidado de *terror psicológico*, *vitimação psicológica no local de trabalho* e *assédio moral*, o *bullying* tem habitualmente um antecedente conflituoso que progride em termos de cinco fases (Vaz-Serra):

- o conflito;
- as provocações psicológicas, rumores e a hostilidade;
- o envolvimento da administração;
- a classificação como pessoa difícil; e
- o surgimento de sintomas psicológicos.

Por norma, o bullying no local de trabalho é cometido por indivíduos com personalidades autoritárias, combinadas com uma forte necessidade de controlar ou dominar os outros.

Os investigadores apontam ainda que um défice em habilidades sociais e um ponto de vista preconceituoso sobre os subordinados podem constituir factores de risco acrescidos. Concomitantemente, o facto de o agressor se enraivecer facilmente, o acto de encarar as acções de outros como hostis, a preocupação com a auto-imagem e o empenho em acções obsessivas ou rígidas, são também apontados como factores potenciadores do bullying.



O Bullying no local de trabalho tem sido estudado intensamente sobretudo na Escandinávia, Alemanha, Suécia, Áustria e no Reino Unido. Os estudos referem as seguintes categorias de bullying laboral:

- **Ameaça ao estatuto profissional** – através da minimização da opinião profissional dos colaboradores, da humilhação pública de cariz profissional, de acusações de falta de empenhamento, da atribuição de tarefas impossíveis de cumprir;
- **Excesso de trabalho** - através de pressão indevida, da atribuição de prazos impossíveis de cumprir, da perturbação contínua e desnecessária do ambiente de trabalho;
- **Desestabilização no local de trabalho** – através da falta de reconhecimento quando o funcionário presta um bom trabalho, do esvaziamento de funções ou atribuição de tarefas depreciativas, sonegação de funções de responsabilidade apesar da capacidade do colaborador, estar sempre a lembrar o funcionário de um erro cometido, campanha de desacreditação do funcionário face aos colegas de trabalho, atribuição de tarefas ou prazos sabendo que são impossíveis de cumprir.
- **Ameaça à posição pessoal** - essencialmente através de ataques verbais como: gritos, atribuição de alcunhas depreciativas, insultos, intimidação, comentários depreciativos da pessoa (normalmente relacionados com a idade, o corpo, o estilo de roupa, a orientação sexual), proliferação de rumores maliciosos, abuso físico;
- **Isolamento do indivíduo** - não permissão do acesso a oportunidades profissionais, isolamento físico e/ou social, sonegação de informação importante para a concretização das tarefas atribuídas, pressão sobre os restantes colaboradores para não socializarem/interagirem com a vítima de bullying;

Consequências para o trabalhador vítima de bullying:

O trabalhador vítima de bullying apresenta queixas do foro físico e psicológico. As consequências **físicas** mais significativas são a fadiga crónica, distúrbios de sono, enxaquecas, distúrbios gástricos, dores na coluna e/ou dores não especificadas, sudorese e tremores. As consequências **psicológicas** mais relevantes são a depressão reactiva, o aumento dos níveis de stress, a ansiedade, a sócio-fobia, algumas desordens psico-somáticas como a insónia, a apatia e a falta de concentração, ataques de pânico e baixa auto-estima.

Em casos mais graves estão descritos casos de abuso de drogas e álcool, auto-mutilação,



stress pós-traumático e mesmo suicídio (no Brasil já designado de *bulicídio*).

Consequências para a EMPRESA:

O *bullying* tem efeitos severos, quer nos recursos humanos, quer nas organizações. Ao nível das organizações as consequências mais visíveis são: níveis elevados de faltas por depressão, alta rotatividade e reformas antecipadas, queda de produtividade e lucro, despedimentos compulsivos, aumento dos custos judiciais ou dos custos com processos disciplinares internos, mau clima organizacional, perda de clientes, má imagem da organização no meio empresarial e má imagem da organização quando a informação é veiculada para os meios de comunicação social.

O que pode fazer uma vítima de bullying no local de trabalho?

Deve expor a situação face aos restantes trabalhadores e deve procurar ajuda especializada, nomeadamente, o aconselhamento jurídico para saber o que pode fazer legalmente face à situação. O trabalhador pode instaurar uma acção judicial contra a organização e/ou o agressor com base na difamação, discriminação, despromoção indevida ou alteração das funções, alteração das condições de trabalho inicialmente contratadas... e até por responsabilidade civil pelos danos psicológicos causados e ressarcimento das despesas de saúde decorrentes da situação (devendo nestes casos ser provado o nexo de causalidade entre a acção do agressor e os danos causados). O que não deve é suportar a situação em silêncio.

O *bullying* no local de trabalho é sem dúvida um problema sério em termos de saúde ocupacional, pelo que deveria ter, por parte dos responsáveis por este sector da saúde, uma maior atenção. Não se trata de um problema que afecta apenas os intervenientes directos mas a sociedade em geral, no sentido em que se perde em produtividade, perde com o absentismo, aumentam os custos no Serviço Nacional de Saúde, existe um impacto familiar negativo, podem ocorrer situações de suicídio, clima social tenso e agressivo e sentimentos de injustiça social que agravam a confiança das populações e conduzem a situações de maior instabilidade e propensão para actos agressivos.

FICHA TÉCNICA:

Gestão de Conteúdos e Redacção | Filomena Nogueira
Concepção Gráfica | Ricardo Trindade
Edição | Departamento Formação
Periodicidade | Mensal

MEDWORK, LDA
GRUPO 4 WORK

R. Tenente Espanca, nº 34 – 3º | 1050-223 Lisboa
Telef. (+351) 21 353 00 03 | Fax: (+351) 21 356 22 66
Home Page: www.4work.pt | E-mail: formacao@4work.pt