

Ficha Informativa + Segurança & Saúde no Trabalho

Edição N.º 12 – Riscos Psicossociais no Trabalho

maio de 2016

É indiscutível que os locais de trabalho se encontram a atravessar fortes mudanças devido à utilização de novas tecnologias, materiais e processos de trabalho, com alterações significativas ao nível da conceção, organização e gestão do trabalho que podem, potencialmente, criar novas áreas de risco suscetíveis de gerar uma grave deterioração da saúde mental e física.

Segundo um relatório da Agência Europeia para a Segurança e a Saúde no Trabalho, os principais Riscos Psicossociais encontram-se intimamente relacionados com novas formas de contratos de trabalho, insegurança no trabalho, intensificação do ritmo laboral, exigências emocionais elevadas, violência no trabalho e a difícil conciliação entre a vida profissional e a vida familiar.

É, pois, evidente que as transformações na organização do trabalho têm tido uma incidência profunda nos problemas de saúde no trabalho e, em termos mais globais, no bem-estar dos trabalhadores, sendo que os riscos psicossociais, como sendo a violência no trabalho, o assédio moral, o stresse relacionado com o trabalho, são fenómenos cada vez mais frequentes e associados ao trabalho.

A UGT, no âmbito das suas atividades de informação, sensibilização e divulgação de informação sobre riscos profissionais nos locais de trabalho, disponibiliza esta **Ficha Informativa**

+ Segurança & Saúde no Trabalho.

O n.º 12 é dedicado à **Problemática dos Riscos Psicossociais**, no decorrer da última **Ficha Informativa** dedicada ao **Stresse relacionado com o Trabalho**, tema do **Dia Mundial da Segurança e Saúde no Trabalho** deste ano.

Problemática dos Riscos Psicossociais.

Do que falamos?

Os riscos psicossociais e o stresse relacionado com o trabalho são das questões que maiores desafios apresentam em matéria de **Segurança e Saúde no Trabalho**.

Os riscos psicossociais têm a sua origem no âmbito da organização do trabalho e, embora as suas consequências negativas para a saúde não sejam tão evidentes como as dos acidentes de trabalho ou das doenças profissionais, podem ter uma grande relevância, manifestando-se através de problemas como o absentismo, a rotação de pessoal, os defeitos de qualidade ou o stresse que representam importantes custos tanto em termos de saúde para os trabalhadores, como económicos para a empresa.



O que se entende por Riscos Psicossociais?

A Organização Internacional do Trabalho define os Riscos Psicossociais como as interações entre o conteúdo do trabalho, organização e gestão do trabalho e outras condições organizacionais e ambientais, por um lado, e as competências e necessidades dos trabalhadores, por outro, que provem ter uma influência perigosa na saúde dos trabalhadores através das suas perceções e experiências.

Quais os fatores indutores dos riscos psicossociais?

Os fatores que podem induzir os Riscos Psicossociais encontram-se normalmente ligados a aspetos do trabalho como o seu conteúdo, sobrecarga e ritmo de trabalho, horário, controlo, os equipamentos e ambiente de trabalho, cultura organizacional, relações interpessoais, papel na organização, desenvolvimento da carreira e o equilíbrio trabalho-família, entre outros.

Qual é a dimensão do problema?

Uma sondagem de opinião europeia realizada pela EU-OSHA demonstra que cerca de metade dos trabalhadores considera comum o stresse laboral no seu local de trabalho.

As causas mais referidas para o stresse relacionado com o trabalho são a reorganização ou a insegurança laboral, as jornadas longas ou a carga de trabalho excessiva, bem como o assédio e a violência no trabalho.

A EU-OSHA fornece informações sobre dados e resultados de investigações recentes relacionados com a prevalência e o impacto sobre a segurança e a saúde dos riscos psicossociais e do stresse relacionado com o trabalho.



Quais as consequências dos Riscos Psicossociais?

Os fatores de risco psicossocial traduzem um desequilíbrio individual e organizacional, cuja permanência, associada à ausência de estratégias para os controlar, prevenir e contrariar poderá pôr em risco a saúde dos trabalhadores.

A exposição a riscos psicossociais pode trazer consequências negativas para a sociedade, organização e para a saúde dos trabalhadores.

Quais as consequências dos Riscos Psicossociais para o trabalhador?

As consequências individuais podem ocorrer a nível fisiológico como reações cardiovasculares, incómodo a nível músculo-esquelético ou digestivos, a nível mental - depressão, esquizofrenia e paranoia - ou a nível psicológico, com irritação, cansaço, dificuldades de concentração, insónias, angústia, agressividade, aumento de consumo de tabaco e álcool.

Quais as consequências dos Riscos Psicossociais para as organizações?

Para a organização as consequências são principalmente a nível da desmotivação, aumento dos níveis de absentismo bem como a rotatividade, impacto negativo na produtividade, aumento do número de acidentes e das queixas dos utentes, deterioração da imagem institucional, aumento dos custos diretos e indiretos, mau ambiente psicológico no local de trabalho, aumento das situações de conflito, greves e agressões.

É possível prevenir e gerir os Riscos Psicossociais?

Com a abordagem correta, os riscos psicossociais podem ser prevenidos e geridos com sucesso, independentemente da dimensão ou tipo de empresa. Nesse sentido, podem ser tratados da mesma forma sistemática que outros riscos de **Segurança e Saúde** no local de trabalho.

A gestão dos riscos psicossociais constitui não só uma obrigação e um bom investimento para as entidades empregadoras como também um imperativo legal estabelecido na Diretiva-Quadro 89/391/CEE, reforçado por Acordos-quadro com os Parceiros Sociais sobre stresse no trabalho e sobre assédio e violência no trabalho.

Como prevenir e gerir os Riscos Psicossociais?

Identificação de problemas



O primeiro passo para a gestão dos riscos psicossociais é a identificação de problemas e a avaliação do risco que estes representam.

Esta avaliação de risco é o elemento central do processo de gestão de riscos, pois

fornece informações pertinentes sobre a natureza e gravidade do problema dos riscos psicossociais e da forma como estes podem afetar a saúde dos trabalhadores expostos.

O empregador deve impulsionar avaliações de riscos psicossociais, tendo em conta o uso de metodologias específicas, técnicas, instrumentos e modelos de análise (nomeadamente questionários, entrevistas individuais e de grupo, listas de verificação, dados relativos ao absentismo e à saúde e outros), mais adequados a cada contexto, contando com a participação dos trabalhadores e dos seus representantes.

Estabelecer um plano de ação

Estando identificados os problemas e sendo conhecidas as suas causas, o empregador deve implementar um plano de ação adequado, com o objetivo de solucionar os problemas identificados, ou seja, de proceder à redução do risco.

Este plano de ação deve contemplar, entre outros, os seguintes aspetos:

- ✓ **Identificação do problema e como o mesmo apareceu ou está em vias de aparecer**

Descrição dos elementos, condições e processos de trabalho e a(s) atividade(s) desempenhada(s) pelo trabalhador, com ênfase nos possíveis riscos psicossociais daí advindos. Exige rigor na inventariação e caracterização dos fatores de risco psicossociais e requer, para além da observação, a descrição e interpretação do contexto do trabalho que poderá ocasionar efeitos negativos na saúde do trabalhador.

- ✓ **Identificação dos trabalhadores expostos**

Nesta etapa dever-se-á identificar os trabalhadores expostos aos fatores de risco psicossociais, de que forma a exposição ocorre (ex. frequência e intensidade da exposição, entre outros), e proceder-se à quantificação dos efeitos na saúde (sintomas e danos).

✓ **Calendarização das ações a implementar e meios necessários**

Após a recolha da informação referida, dever-se-á estimar a “probabilidade de exposição” (quantas vezes a exposição pode ocorrer) e a “gravidade do dano” (que dano pode ocorrer). Após que deve ser elaborado e implementado de plano de ação.

Implementar o plano de ação

A implementação das medidas e as intervenções previstas no plano de ação são essenciais para a redução dos riscos, devendo ser acompanhadas, documentadas e discutidas de forma sistemática, de modo a determinar eventuais correções e permitir uma posterior reavaliação.

O envolvimento e a participação dos trabalhadores e das chefias são fatores essenciais para a implementação do plano e aumentam a probabilidade de sucesso na redução do risco.

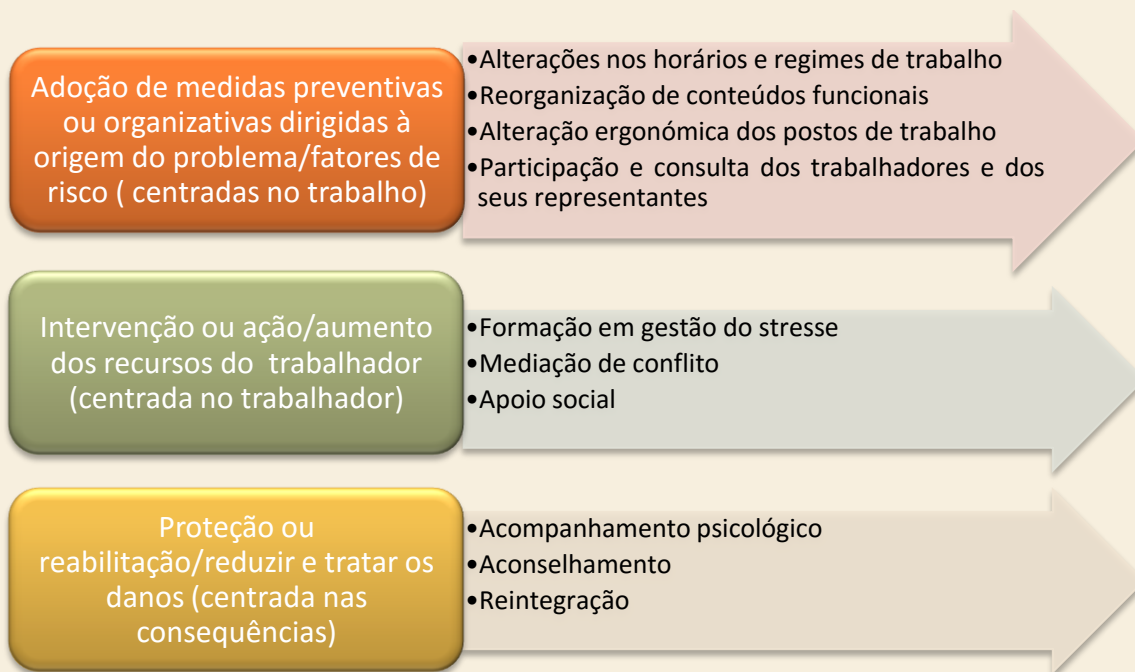
Avaliar o plano

O processo de implementação e os resultados finais obtidos devem ser avaliados, a fim de determinar a respetiva eficácia. Para este efeito, deve recolher-se a mais variada informação, preferencialmente de diferentes pontos de vista: dos trabalhadores, das chefias e de outros interessados (clientes, fornecedores e outros).

Riscos Psicossociais no Trabalho

Algumas medidas de como gerir os Riscos Psicossociais nos locais de trabalho

É fundamental fomentar o investimento em políticas preventivas através de programas de educação e de informação, de medidas de suporte organizacional, de prevenção e de reabilitação.



A prevenção dos Riscos Psicossociais no Trabalho desempenha um papel importante, permitindo a promoção da saúde física e mental e o bem-estar do trabalhador.

A Organização Internacional do Trabalho enfatiza a necessidade de avaliar os riscos psicossociais como medida preventiva, devendo esta avaliação ser uma prioridade nas organizações.

Uma Publicação

Departamento de Segurança e Saúde no Trabalho.

Com o Apoio:

