

Prevenir os riscos psicossociais nos locais de trabalho

A prevenção dos riscos psicossociais no âmbito laboral obriga a um envolvimento ativo e dinâmico por parte da entidade empregadora e por parte dos trabalhadores e dos seus representantes.

O empregador deve impulsionar avaliações de riscos psicossociais, especialmente a exposição combinada a riscos ergonómico-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 racional e prático, 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; a que se deve esse problema; quem deve ser implicado no plano; calendarização das ações a implementar e meios necessários; resultados esperados, medição destes resultados e avaliação do 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: pontos fortes e fracos do próprio plano e da sua aplicação. 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).

Gerir os riscos psicossociais nos locais de trabalho

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

Adoção de medidas preventivas ou organizativas dirigidas à origem do problema/fatores de risco (centradas na situação de trabalho)	Alterações nos horários e regimes de trabalho Reorganização de conteúdos funcionais Alteração ergonómica dos postos de trabalho Participação e consulta dos trabalhadores e dos seus representantes
Intervenção ou ação/aumento dos recursos do trabalhador (centrada no trabalhador)	Formação em gestão do stresse e em posturas Mediação de conflitos Apoio social
Proteção ou reabilitação/reduzir e tratar os danos (centrada nas consequências)	Acompanhamento psicológico (terapia individual ou de grupo) Aconselhamento Reintegração

Que legislação posso consultar:

- Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro - Regime jurídico da promoção da segurança e saúde no trabalho.

www.act.gov.pt



Parceiros:



Prevenir os riscos psicossociais



Os riscos psicossociais estão relacionados com a forma como o trabalho é concebido, organizado e gerido e que, em interação com os contextos sociais, ambientais e com as competências e necessidades dos trabalhadores, podem causar danos psicológicos, físicos ou sociais.

Identificar os riscos psicossociais

As novas formas de organização do trabalho e a incorporação de novas tecnologias na indústria do calçado levaram a novas formas de gestão da produção e de gestão de pessoal, com novas tarefas e novas exigências para os trabalhadores no desenvolvimento da atividade laboral. As inovações tecnológicas não reduziram necessariamente o volume de trabalho, mas alteraram significativamente o tipo de trabalho desenvolvido. As exigências físicas e as exigências psicológicas em que o trabalho decorre compõem um universo favorável para a ocorrência de efeitos na saúde dos trabalhadores.

O sofrimento psicológico tem menor visibilidade devido às suas próprias características. É vivido pelos trabalhadores e abordado como resultante de características individuais, sem habitualmente ser correlacionado com o trabalho. Os métodos de produção e as técnicas de gestão de pessoal, potenciadoras do risco, nem sempre são consideradas nas avaliações de risco efetuadas.

Stresse Ocupacional

”Uma interação das condições de trabalho com as caracte-

terísticas do trabalhador em que as exigências do trabalho excedem a capacidade do trabalhador para lidar com elas” (Ross & Altmaier 1994).

Assédio moral

É percebido como uma prática de perseguição, metodicamente organizada, temporalmente prolongada, dirigida contra um trabalhador ou grupo de trabalhadores, com o objetivo de atingir a sua personalidade, dignidade ou integridade física ou psíquica, criando um ambiente hostil, degradante, humilhante ou ofensivo.

Assédio sexual

Comportamento indesejado, de caráter sexual, sob a forma verbal ou física, com o objetivo de perturbar, intimidar ou humilhar um trabalhador.

Violência no trabalho

Todo o incidente em que o trabalhador sofre abusos, ameaças ou ataques, em circunstâncias relacionadas com o trabalho, que ponham em perigo explícita ou implicitamente a sua segurança, o seu bem-estar ou a sua saúde.

Sintomas e consequências



Fatores indutores de riscos psicossociais

Os fatores de risco psicossocial são complexos e difíceis de entender, pois representam as percepções e experiências do trabalhador. Algumas dessas percepções referem-se à pessoa, outras estão relacionadas com as condições ou ambiente de trabalho, daí que a atuação no âmbito psicossocial seja mais complexa pela dificuldade de estabelecer uma relação causa efeito direta entre o fator de risco e o dano.

Os aspetos psicossociais desfavoráveis acentuam os fatores de risco físico, contribuindo para uma incidência acrescida de lesões músculo-esqueléticas. A exposição combi-

nada a lesões músculo-esqueléticas e a fatores de risco psicossocial tem um efeito mais grave na saúde dos trabalhadores do que a exposição a um fator de risco único.

As características físicas dos locais de trabalho, bem como a inadequada conceção ergonómica dos postos de trabalho, aumentam a pressão mental e emocional dos trabalhadores e, em consequência, a incidência de erros humanos e o risco de acidentes.

A perda de saúde devido a uma situação psicossocial inadequada tem muitas vezes causalidade multifatorial.

Fatores associados ao contexto de trabalho

Cultura organizacional e função	Falta de definição de políticas, objetivos e recursos. Estrutura da organização com fraca liderança, deficiente comunicação.
Papel na organização e responsabilidades	Ambiguidade e conflito de papéis, imprecisão na definição de responsabilidades, sobrecarga/insuficiência de funções, orientações contraditórias.
Desenvolvimento profissional	Estagnação na carreira, sub-promoção, salários baixos, precariedade, baixo valor social do trabalho.
Autonomia/Controlo da decisão	Falta de autonomia. Baixa participação na tomada de decisões, ausência de controlo sobre o trabalho.
Relações interpessoais no trabalho	Isolamento social ou físico, más relações com colegas ou superiores, conflitos interpessoais, exposição à violência.
Conciliação da vida profissional e familiar	Incompatibilidade das exigências trabalho/vida privada. Trabalho feminino com reduzido apoio em casa. Desvalorização da componente familiar.

Fatores associados ao conteúdo do trabalho

Ambiente físico	Ambiente de trabalho com ruído, fumos, produtos químicos, temperaturas altas ou baixas, deficiente iluminação. Posto de trabalho sem conforto.
Equipamentos de trabalho	Introdução de novas tecnologias e novos processos sem formação e/ou apoio/acompanhamento. Problemas quanto à adequação dos equipamentos à função. Falta de manutenção dos equipamentos.
Organização de tarefas e conteúdo do trabalho	Trabalho repetitivo, monótono, cadenciado e com ritmos curtos e acelerados, que exige elevada precisão e provoca posturas desadequadas. Subutilização de competências, baixa valorização das tarefas. Recursos insuficientes.
Carga de trabalho/Ritmo de trabalho	Sobrecarga de trabalho ou esvaziamento de funções, falta de controlo sobre o ritmo de trabalho. Elevados níveis de pressão impostos pelos prazos definidos para as tarefas.
Horários de trabalho	Trabalho por turnos, horários inflexíveis, trabalho noturno, horários imprevisíveis, horários longos, trabalho isolado.