

MEDIDAS DE PREVENÇÃO

As estratégias preventivas devem equacionar três níveis de abordagem:

Preventiva ou organizativa (primária) – medidas proativas dirigidas à origem do problema (fatores de risco);

Intervenção ou ação (secundária) – medidas dirigidas ao trabalhador para desenvolvimento de competências individuais que permitam lidar com as situações de risco (formação e informação);

Proteção ou reabilitação (terciária) – medidas destinadas à recuperação dos trabalhadores que tenham sofrido danos na sua saúde de modo a garantir o regresso ao trabalho em condições favoráveis.

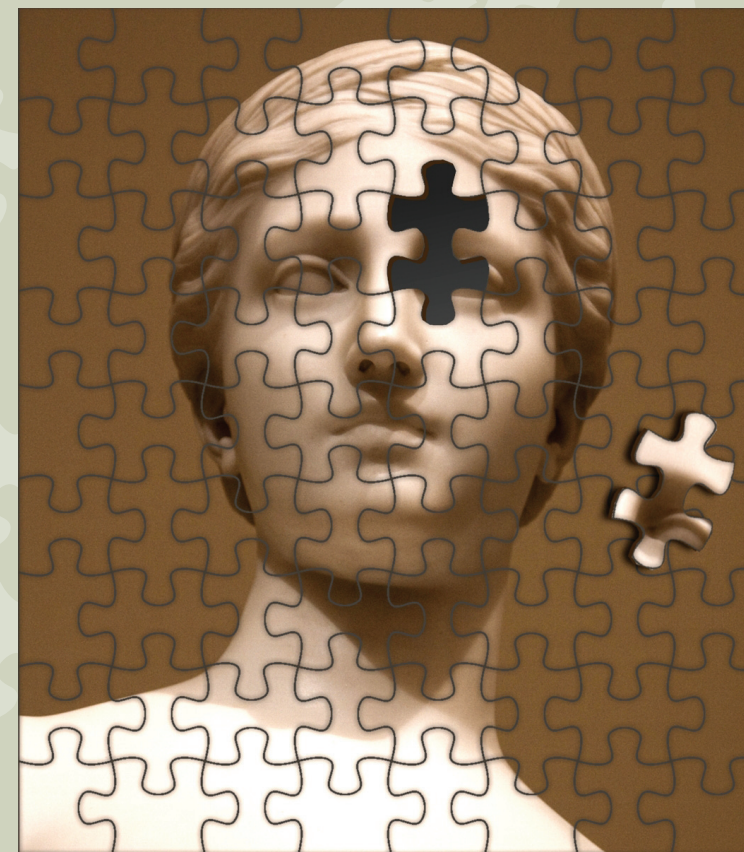
FATORES DE ÊXITO E BOAS PRÁTICAS DE PREVENÇÃO

- ▶ Gestão responsável, centrada nas pessoas;
- ▶ Desenvolvimento de programas de prevenção de riscos psicossociais;
- ▶ Promoção da comunicação vertical (ascendente e descendente);
- ▶ Formação permanente das chefias intermédias e de topo;
- ▶ Definição clara de papéis e responsabilidades;
- ▶ Definição de objetivos reais e atingíveis;
- ▶ Reestruturação e adaptação dos postos de trabalho;
- ▶ Envolvimento e participação dos trabalhadores nas situações de trabalho;
- ▶ Instituição de um sistema de recompensas justo;
- ▶ Reconhecimento dos trabalhadores como um fator de sucesso;
- ▶ Promoção das relações interpessoais;
- ▶ Dinamização dos recursos organizacionais disponíveis, coesão de grupo, experiências de êxito;
- ▶ Desenvolvimento da qualidade dos serviços, da saúde e do bem-estar no trabalho.

**A AVALIAÇÃO DE RISCOS PSICOSSOCIAIS
É UMA RESPONSABILIDADE DAS ORGANIZAÇÕES.
PARTICIPE, INFORME E PROMOVA A SAÚDE
E O BEM-ESTAR SOCIAL!**

RISCOS PSICOSSOCIAIS

São riscos 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.



Stresse ocupacional

O stresse ocupacional é entendido como um desequilíbrio entre as competências que um trabalhador detém ou considera deter e as exigências do ambiente de trabalho às quais deve responder.

Assédio moral

Um comportamento injustificado e continuado para com 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 e ofensivo.

Assédio sexual

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

Burnout

A síndrome de *burnout* corresponde ao estado de esgotamento máximo, apresentando manifestações de fadiga física e exaustão emocional, de desistência, distanciamento emocional e despersonalização, relacionado com a vida profissional.

Violência no trabalho

Todo o incidente em que um trabalhador é ameaçado ou agredido, física ou psiquicamente, por ou em circunstâncias relacionadas com o trabalho, susceptíveis de pôr em perigo a sua segurança, a sua saúde e o seu bem-estar.

FATORES INDUTORES DE RISCOS PSICOSSOCIAIS

São identificados como principais fatores de risco psicossocial, atuando de forma isolada ou conjugada, nomeadamente:

- ▶ Falhas na organização do trabalho na definição de papéis, objetivos e funções;
- ▶ Prazos muito curtos, trabalho por turnos, horários longos, trabalho noturno;
- ▶ Sobrecarga de trabalho, física ou mental;
- ▶ Esvaziamento de funções;
- ▶ Introdução de novas tecnologias e novos processos, sem formação e/ou apoio (acompanhamento);
- ▶ Fraca ou inexistente participação dos trabalhadores nas decisões adotadas;
- ▶ Contratos de trabalho precários, de curta duração, elevada rotatividade, *outsourcing*;
- ▶ Exigências emocionais resultantes da natureza da atividade;
- ▶ Conflitos entre trabalhadores (colegas e chefias) mau ambiente de trabalho, isolamento, ausência de comunicação ou participação em equipa, agressividade, comportamentos hostis e discriminatórios;
- ▶ Estagnação da carreira, inexistência de reconhecimento, situações de crise;
- ▶ Fraco apoio dos superiores ou de colegas de trabalho, deficiente comunicação nas relações interpessoais;
- ▶ Dificuldade de conciliar a vida pessoal com a profissional.

SINTOMAS E CONSEQUÊNCIAS

Resultam da exposição a situações de risco, podendo a sua gravidade ser maior ou menor, em função das características individuais de cada trabalhador, e traduzem-se, em síntese, nos seguintes:

SINTOMAS E CONSEQUÊNCIAS INDIVIDUAIS

- | Físicos: | Psicológicos: | Comportamentais: |
|---|--|--|
| <ul style="list-style-type: none">• Dores (cólicas, dores de cabeça, dores musculares);• Lesões ou transtornos músculo-esqueléticos;• Dificuldades respiratórias;• Alergias ;• Hipertensão e perturbações cardiovasculares;• Perturbações sexuais;• Perturbações gastrointestinais;• Insónias;• Possibilidade de fragilização imunitária;• Fadiga. | <ul style="list-style-type: none">• Depressão e stresse;• Nervosismo e irritabilidade acrescida;• Crises de choro/nervos;• Aumento da tristeza e da ansiedade;• Perdas de memória e esgotamento;• Dificuldade de concentração e de tomada de decisão;• Instabilidade afetiva;• Subjugação ou dependência de outrem;• Oscilação emocional;• Despersonalização. | <ul style="list-style-type: none">• Isolamento;• Descuido com as necessidades pessoais (comer, dormir, conviver);• Aumento do consumo do álcool, da automedicação e drogas, tabaco e cafeína;• Conflitos interpessoais e familiares;• Agressividade;• Falta de cooperação e indiferença;• Faltas ao trabalho e a compromissos;• Erros e falhas nos desempenhos;• Suicídio. |

Refletem-se na saúde física e mental dos indivíduos, afetando os seus sistemas nervoso, endócrino e imunológico, e provocando doenças, após exposição prolongada, como o stresse ocupacional, a depressão, a exaustão (*burnout*), paranoias e os diversos transtornos antes enunciados.

CONSEQUÊNCIAS ORGANIZACIONAIS

- Comportamentos hostis/ameaças verbais e físicas;
- Erros anormais e trabalhos inacabados;
- Acumulação injustificada de serviço;
- Humilhação e boatos contra a reputação e dignidade pessoal;
- Manipulação da informação e comunicação;
- Sobrecarga de trabalho;
- Diferenciação (negativa) no tratamento dos trabalhadores;
- Conflitos e quezílias frequentes;
- Aumento do absentismo e das taxas de rotatividade;
- Presentismo e redução na produtividade;
- Maior possibilidade de erro e de acidente de trabalho;
- Degradação das relações de trabalho;
- Ruído nas comunicações;
- Mau ambiente;
- Perdas de eficiência e de vitalidade dos grupos;
- Novas necessidades de formação de trabalhadores;
- Custos com a saúde e decorrentes das doenças;
- Pagamentos de compensações e indemnizações;
- Aumento de conflitos e das reclamações;
- Perda de clientes/utentes;
- Deteriorização da imagem da empresa.

AVALIAR OS RISCOS PSICOSSOCIAIS

A avaliação de riscos constitui uma obrigação para o empregador e deve ser o principal aspeto a ter em conta na gestão dos riscos profissionais, nomeadamente no que respeita aos riscos psicossociais. Deve constituir um processo dinâmico e participado, abranger todos os aspetos relacionados com o trabalho e todos os trabalhadores, devendo ser planificada no âmbito de um sistema coerente de prevenção.

Na avaliação de riscos psicossociais, devem utilizar-se diversos métodos, técnicas, instrumentos e modelos de análise (nomeadamente questionários, entrevistas individuais e de grupo, listas de verificação, dados relativos ao absentismo, à saúde e outros).

A avaliação está completa quando se obtiver informação suficiente e precisa sobre os fatores de risco psicossocial existentes na empresa e sobre as possíveis causas que o motivam.

ESPECIFICIDADES DA AVALIAÇÃO DE RISCOS

- ▶ Abranger os empregadores, todos os trabalhadores e seus representantes;
- ▶ Ser realizada por uma equipa multidisciplinar;
- ▶ Ser integrada e coerente com a avaliação dos restantes riscos;
- ▶ Os trabalhadores e os seus representantes devem participar no processo;
- ▶ Os trabalhadores devem ser informados previamente sobre os objetivos da recolha de dados e da garantia de anonimato;
- ▶ Os dados recolhidos são de natureza pessoal e devem ser tratados com confidencialidade.