

AVALIAÇÃO DOS RISCOS PSICOSSOCIAIS

A avaliação dos riscos psicossociais passa pela seguinte abordagem:

- Envolvimento ativo e dinâmico por parte dos empregadores, trabalhadores e seus representantes;
- Avaliar os riscos e classifica-los em termos de prioridade tendo em conta o uso de metodologias específicas, técnicas, instrumentos e modelos de análise adequados a cada contexto (questionários, entrevistas individuais e de grupo, listas de verificação, dados relativos ao absentismo e à saúde, bem como outros dados que achar necessários);
- Estabelecer um plano de ação com o objetivo de solucionar os problemas identificados ou proceder à redução dos mesmos;
- Implementar o plano de ação especificando as medidas a tomar, os recursos necessários, as pessoas envolvidas e o enquadramento temporal;
- Monitorizar e rever o plano permanentemente, alterando-o em função dos resultados da monitorização;
- Ter em conta as capacidades e as necessidades psicológicas dos trabalhadores como por exemplo, as relacionadas com o género, a idade ou a experiência;
- Fomentar o investimento em políticas preventivas através de programas de educação, informação, de medidas de suporte organizacional, de prevenção e de reabilitação.

A prevenção dos riscos psicossociais não é uma atividade isolada é um processo com várias fases que exige mudanças no ambiente de trabalho e a participação ativa de empregadores, trabalhadores e seus representantes.



GOVERNO DOS AÇORES

Vice-Presidência do Governo, Emprego e Competitividade Empresarial
Inspeção Regional do Trabalho — Gabinete de Segurança e Saúde no Trabalho
Rua Francisco Ornelas n.º 14 - 9700-085 Angra do Heroísmo
Tel.: 295 204 140 - Fax: 295 212 289
irtah@azores.gov.pt

Fonte: Agência Europeia para a Segurança e Saúde no Trabalho

O QUE SÃO RISCOS PSICOSSOCIAIS

NO TRABALHO

OS RISCOS psicossociais designados de novos riscos emergentes decorrem de deficiências na conceção, organização e gestão do trabalho podendo causar efeitos negativos na saúde dos trabalhadores tais como stresse, esgotamento ou depressão.

PRINCIPAIS FATORES DE RISCOS PSICOSSOCIAIS ASSOCIADOS AO LOCAL DE TRABALHO

- Trabalho excessivo e exigência profissional;
- Falta de clareza na definição de funções;
- Falta de participação na tomada de decisões;
- Má gestão de mudanças na organização;
- Falta de apoio por parte de chefias e colegas;
- Assédio psicológico;
- Assédio sexual;
- Stresse no trabalho.

DEFINIÇÃO DE RISCOS PSICOSSOCIAIS NO TRABALHO

Ambiente físico	Ambiente de trabalho com ruído, fumos, produtos químicos, temperaturas altas ou baixas, deficiente iluminação.
Equipamentos de trabalho	Introdução de novas tecnologias sem formação, apoio, ou acompanhamento, causam problemas quanto à adequação e manutenção dos equipamentos.
Organização de tarefas e conteúdo do trabalho	Trabalho repetitivo e monótono, ritmos curtos e acelerados provocam posturas desadequadas.
Carga de trabalho/Ritmo de trabalho	Sobrecarga de trabalho e falta de controlo sobre o ritmo de trabalho originam elevados níveis de pressão impostos pelos prazos definidos.
Desenvolvimento profissional	Estagnação na carreira, salários baixos, precariedade - baixo valor social do trabalho.
Relações interpessoais	Isolamento social ou físico, más relações com os 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.
Horário de trabalho	Trabalho por turnos, horários imprevisíveis, horários longos, trabalho isolado.
Assédio psicológico e sexual	Comportamento indesejado, de carácter sexual sob forma verbal ou física com o objetivo de perturbar, intimidar ou humilhar.
Stresse no trabalho	Quando as exigências do trabalho excedem a capacidade do trabalhador para lidar com elas.

Um ambiente de **trabalho negativo**, em termos psicossociais, pode ter consequências adversas para a saúde dos trabalhadores e um fraco desempenho da empresa.

AO NÍVEL DO TRABALHADOR

- Stresse relacionado com o trabalho;
- Saúde mental frágil;
- Esgotamento;
- Dificuldades de concentração e propensão para cometer mais erros;
- Problemas em casa;
- Abuso de álcool e drogas;
- Doenças cardiovasculares;
- Problemas músculo-esqueléticos.

AO NÍVEL DA EMPRESA

- Fraco desempenho geral da empresa;
- Aumento do absentismo;
- Aumento das taxas de acidentes e de danos pessoais;
- Ausências mais prolongadas;
- Taxas de reforma antecipada;
- Aumento dos custos para a empresa;
- Aumento dos custos para a economia.

UM BOM AMBIENTE DE TRABALHO PODE TER OS SEGUINTE BENEFÍCIOS

PARA O TRABALHADOR

- Melhora a qualidade de vida do trabalhador;
- Confere-lhe um sentido mais alargado de inclusão social;
- Identidade;
- Estatuto;
- Oportunidade de desenvolvimento;
- Maior confiança.

PARA A EMPRESA

- Bom desempenho económico;
- Baixos níveis de absentismo;
- Baixo nível de rotatividade de mão de obra.

FATORES QUE CONTRIBUEM PARA UM BOM AMBIENTE DE TRABALHO EM TERMOS PSICOSSOCIAIS

- Formação aos trabalhadores;
- Tempo e autonomia suficientes para organizar e concluir tarefas;
- Minimizar e partilhar tarefas monótonas;
- Incentivar os trabalhadores a desempenhar as suas próprias funções;
- Fazer com que os trabalhadores compreendam o que se espera deles e recebem informação de retorno;
- Envolver os trabalhadores em tomadas de decisão relativamente ao seu trabalho;
- Distribuir o trabalho, recompensar e promover os trabalhadores;
- Trabalho de entreajuda;
- Comunicação aberta entre empregadores e trabalhadores;
- Prevenir o stresse relacionado com o trabalho, com situações de assédio e de violência;
- Conjuguar a vida profissional com a vida pessoal.

COMO GERIR OS RISCOS PSICOSSOCIAIS NO LOCAL DE TRABALHO

Os riscos psicossociais podem ser geridos com sucesso, se envolverem todos os elementos da empresa na promoção de um bom ambiente de trabalho. Deste modo, DIRIGENTES e TRABALHADORES ficam dotados de meios necessários para lidar com situações que possam surgir, recorrendo a conhecimentos psicológicos especializados, apenas em circunstâncias excecionais.

Os dirigentes, ao estarem disponíveis e mostrarem sensibilidade para promover um ambiente de trabalho pautado pelo apoio dos trabalhadores, estão a permitir que os trabalhadores exponham os seus problemas mas também a incentivá-los na busca de soluções para os mesmos.

Os trabalhadores e seus representantes são quem melhor compreendem os problemas que ocorrem no local de trabalho e ao partilharem esse conhecimento, com os dirigentes e empregadores, podem contribuir para a planificação de ações e para a implementação de soluções. O diálogo entre empregadores e trabalhadores permite que ambas as partes falem entre si, escutem preocupações de uma parte e de outra, partilhem opiniões e informações e tomem decisões em conjunto.