



GESTÃO DE RISCOS PSICOSSOCIAIS

UFCD 10336

O que são riscos psicossociais?

“Os riscos psicossociais no trabalho consistem, por um lado, na interação entre o trabalho, o seu ambiente, a satisfação no trabalho e as condições físicas da organização; e, por outro, nas capacidades do trabalhador, nas suas necessidades, na sua cultura e na sua situação pessoal fora do trabalho; o que afinal, através das perceções e experiências, pode influir na saúde, no rendimento e na satisfação do trabalho.”

Segundo a OIT - Organização Internacional do Trabalho (1984), cit. por Rego e Barbosa (2012:18)



Causas, tipos e consequências

Os peritos que fizeram uma previsão sobre os riscos psicossociais, concluíram que existem cinco áreas onde se podem agrupar estes riscos:

- ☐ “Novas formas de contratos de trabalho e insegurança no emprego”
- ☐ “A mão-de-obra em envelhecimento”
- ☐ “Intensificação do trabalho”
- ☐ “Exigências emocionais elevadas no trabalho”
- ☐ “Difícil conciliação entre a vida profissional e a vida privada”

Filme:

<https://www.youtube.com/watch?v=SA05HCVBy0c>



Quais as causas que verificou?

Atividade...

Escolha uma causa/fator e elabore uma breve apresentação acerca da mesma.

<https://osha.europa.eu/pt>



Quais são os sintomas apresentados?

Quando estamos perante os riscos psicossociais, existem variados sintomas que o trabalhador pode apresentar, tais como:

- **Emocionais:** ansiedade, angústia, perturbações do sono, depressão, isolamento, stress e problemas familiares;
- **Cognitivos:** dificuldade na concentração, falhas de memória e aprendizagem dificultada;
- **Fisiológicos:** doenças cardíacas (pressão alta) e digestivas (úlceras), dores de costas, lesões musculares e menor imunidade;

Estes sintomas conduzem a uma maior probabilidade de acidentes de trabalho, menor satisfação profissional e menos rendimento e produtividade.

Sabia que...

50% A 60%

DOS DIAS DE TRABALHO PERDIDOS PROVÊM DO STRESSE LABORAL

Fonte: Ordem dos psicólogos Portugueses

Livro,

"Avaliar, Intervir e Prevenir os Riscos Psicossociais: Práticas e Recomendações"



Ordem dos psicólogos

Base jurídica

Mesmo que os sistemas jurídicos variem entre os Estados-Membros, as diretivas dão a mínima base jurídica comum para a segurança e saúde dos trabalhadores. A Diretiva 89/391/CEE, relativa à introdução de medidas destinadas a promover a melhoria da segurança e saúde dos trabalhadores no trabalho (Diretiva-Quadro) foi transposta para a legislação nacional em todos os Estados-Membros da UE.

- **Artigo 5 ° da Diretiva-Quadro:** “o empregador tem o dever de garantir a segurança e a saúde dos trabalhadores em todos os aspetos relacionados com trabalho”;
- **Artigo 6 ° da Diretiva-Quadro:** o empregador “deve avaliar os riscos que não possam ser evitados”;
- **Artigo 9 °:** “a entidade patronal deverá possuir uma avaliação dos riscos para a segurança e saúde no trabalho, incluindo os suportados por grupos de trabalhadores expostos a riscos específicos”;
- **Artigo 6.3:** as medidas preventivas e os métodos de trabalho e de produção devem ser integrados em todas as atividades da empresa e/ou do estabelecimento e em todos os níveis.

No âmbito da Campanha “**Healthy Workplaces Manage Stress**”, a Ordem dos Psicólogos Portugueses (OPP) lançou o Prémio “Healthy Workplaces – Locais de Trabalho Saudáveis”.

O Prémio Healthy Workplaces – Locais de Trabalho Saudáveis pretende reconhecer e distinguir as organizações portuguesas com práticas de gestão promotoras da segurança, bem-estar e saúde no local de trabalho. Irá distinguir aquelas que mais demonstram um forte empenho e uma abordagem participativa na gestão dos riscos psicossociais e da Saúde Ocupacional, assim como na promoção de condições que suportem a saúde e o bem-estar dos trabalhadores.

Enquadra-se no âmbito da parceria com a ACT (Autoridade para as Condições do Trabalho) e com a EU-OSHA (Agência Europeia para a Segurança e Saúde no Trabalho).

Esta é uma iniciativa com o Alto Patrocínio do Ministério da Saúde e do Ministério do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social.



Construir um Local de Trabalho Saudável?

“Muitas vezes os líderes das organizações não promovem Locais de Trabalho saudáveis devido a um conjunto de ideias erradas e pré-concebidas. Por exemplo, porque “é muito caro”, “não é da nossa responsabilidade”, “isso é entrar na privacidade de cada um” ou porque “as pessoas é que têm de resolver os seus problemas”.”

SUGESTÃO DE AÇÕES

- Dê uma volta pelos postos de trabalho à hora do almoço.

Quantos trabalhadores ainda estão sentados à secretária?

Sugira-lhes que cumpram a pausa para almoço todos os dias. As pausas a meio e durante o dia podem diminuir o stresse e aumentar a produtividade.

- Chegado o fim do horário de trabalho diga à sua equipa que é hora de regressar a casa.

Trabalhar menos horas beneficia não só a vida pessoal, mas também a vida profissional e organizacional, contribuindo para que os trabalhadores façam o seu melhor durante as horas de trabalho.

- Apresente-se aos seus trabalhadores.

Com quantas pessoas trabalha e com as quais nunca falou? Conversar regularmente com os seus trabalhadores pode contribuir para que compreenda melhor o que se passa no local de trabalho.

- Aproveite para passar algum tempo com a sua equipa, de preferência fora do Local de Trabalho.

Organize uma atividade durante a hora de almoço – um jogo de futebol ou apenas irem almoçar fora.

Atividade

Com base na informação que adquiriu,

Elabore um plano estratégico para o seu local de emprego prevenir riscos psicossociais.

Pode consultar:

<https://maisprodutividade.org/organizacoes/construir-um-local-de-trabalho-saudavel/>

Medidas de prevenção:

- Avaliar os possíveis riscos psicossociais existentes na empresa;
- Fomentar a boa comunicação no local de trabalho;
- Teambuildings, de forma a melhorar o relacionamento entre os trabalhadores;
- Promover a Saúde e Bem-Estar, facilitando o acesso a acompanhamento psicológico individual quando necessário, a dinamizando ações de formação/sensibilização e workshops.

Atividades: Team building

- <https://www.teambuilding.pt/>



- Proposta de trabalho

Medidas Corretivas

- Adaptação do trabalho (horários mais flexíveis, por exemplo);
- Providenciar reabilitação ao seu funcionário;
- Envolver, sempre que possível, os colaboradores nas tomadas de decisão/participação, de modo a fomentar o sentido de compromisso para com o trabalho;
- Promover um maior equilíbrio entre a vida pessoal e profissional;
- Incentivar o respeito pelos momentos de pausa e de descanso;
- Valorizar eventuais sinais e sintomas de desajustamento psicossocial no colaborador e revelar disponibilidade para prestar o apoio mais adequado, considerando as especificidades de cada situação.