



Prevenção de Riscos Profissionais “Preservar o Passado, Proteger o Futuro”
27 Abril 2011

Prevenção e Controlo de Riscos Psicossociais



Anabela Gomes Correia

Professora no Instituto Politécnico de Setúbal – Escola Superior de Ciências Empresariais

Membro da Unidade de Investigação (GOVCOPP), Universidade de Aveiro

anabela.correia@esce.ips.pt

-
-
-

O que são Riscos Psicossociais no trabalho

“todos os aspectos do desenho e gestão do trabalho e do contexto organizacional que têm potencial para causar dano físico ou psicológico” (Cox & Griffiths, 2005)



Riscos Psicossociais, stress no trabalho, assédio e bullying (ou mobbing) são o desafio da Segurança e Saúde no Trabalho

São uma ameaça *para os Trabalhadores – saúde psicológica e física* – e para as *Organiza*

-
-
-

Sintomas Individuais

- **Reacções Emocionais**

irritabilidade / conflitos
ansiedade/angustia
perturbações do sono
depressão
isolamento
stress e burnout
problemas familiares

- **Reacções Cognitivas**

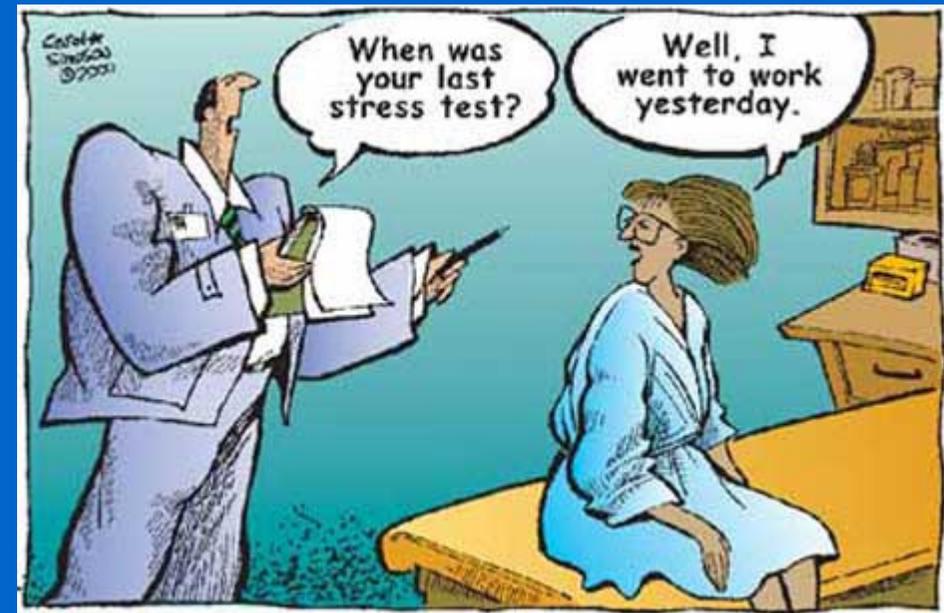
dificuldade concentração
memória
aprendizagem
tomada de decisão

- **Reacções Comportamentais**

abuso de drogas, álcool, tabaco

- **Reacções Fisiológicas**

doenças cardíacas (pressão alta) e digestivas (úlceras)
dores costas e lesões musculares
menor imunidade



“Sintomas”/Custos Organizacionais

- Menor satisfação profissional
- Maior probabilidade de acidentes de trabalho e erros na tomada de decisão
- Menor rendimento e produtividade
- Menor qualidade dos serviços
- Rotação de pessoas / turnover
- Absentismo
- Baixas e custos de saúde
- Indemnizações



Impactos

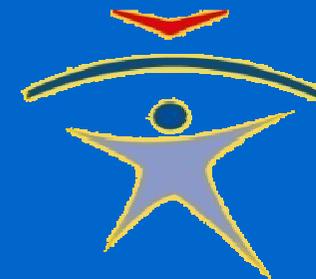
- 1 em cada 4 trabalhadores europeus em stresse
- 1 em cada 5 europeus em *burnout*
- 9% dos trabalhadores europeus afirmam terem sido vítimas de assédio moral
- 50% a 60% dos trabalhadores que ficam sem trabalho é devido ao stress
- 60% a 90% de consultas médicas - stresse
- 2.^a queixa dos trabalhadores portugueses
- custo económico com o stress profissional na EU - 20.000 milhões de euros



-
-
-

Gestão de Riscos Psicossociais

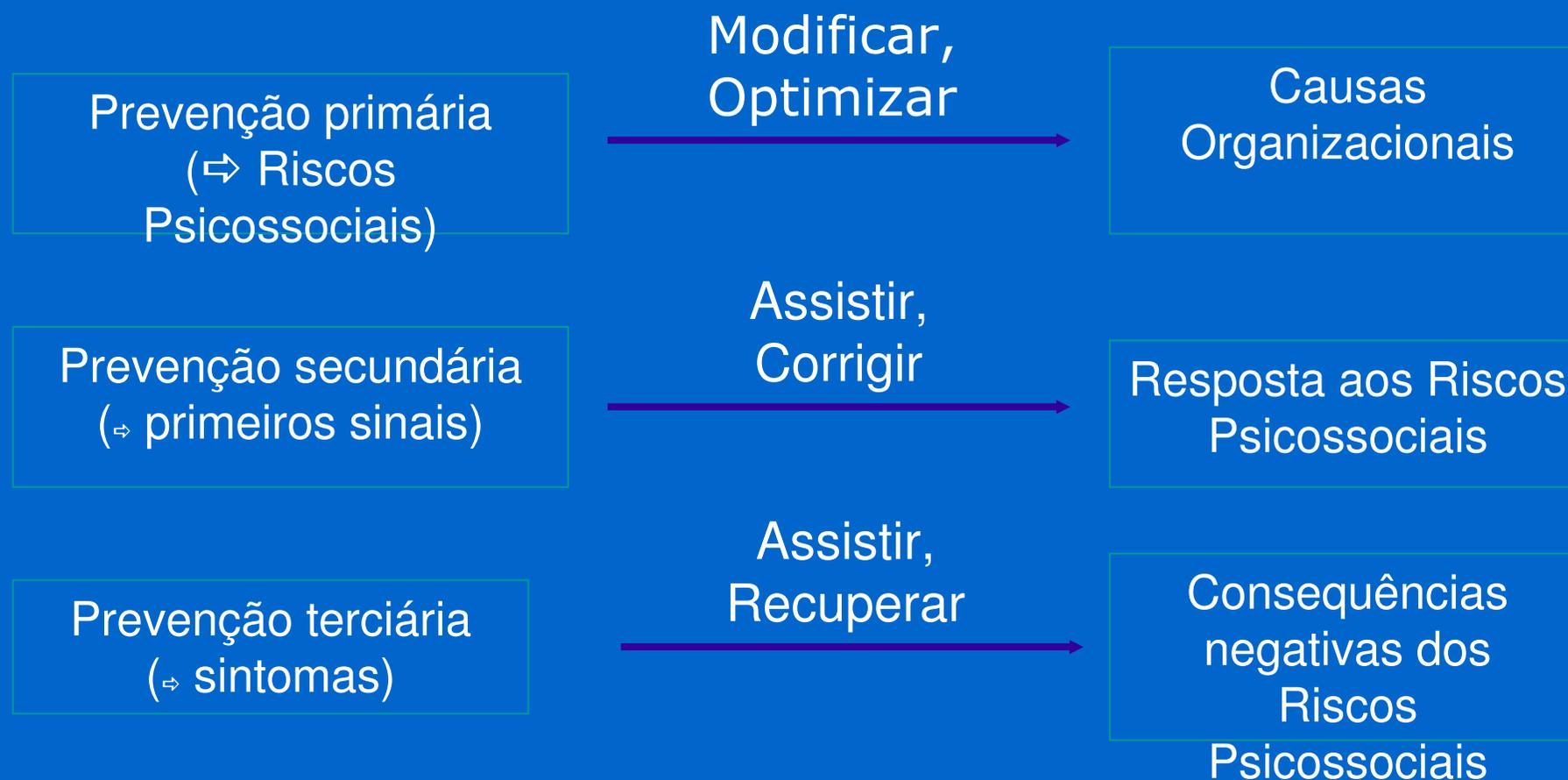
Qualquer actividade ou programa iniciada por uma organização, que se focaliza em reduzir a presença Factores de Riscos Psicossociais relacionados com o trabalho ou em ajudar os colaboradores a minimizar os efeitos negativos da exposição a esses Factores de Riscos Psicossociais.



**Locais de trabalho
seguros e saudáveis**

-
-
-

Gestão de Riscos Psicossociais



Gestão de Riscos Psicossociais

- **Estratégias dirigidas aos indivíduos**

- Desenvolvimento das competências de *coping* dos trabalhadores

- Formação
- Consultoria individualizada
- Contexto clínico



- **Variáveis Moderadoras - Características pessoais:**

Personalidade A / Locus de Controlo / Afectividade Negativa /
Auto-estima / Estilos de Coping

Gestão de Riscos Psicossociais

- Estratégias dirigidas às organizações
 - Eliminação e/ou controlo das causas organizacionais de riscos psicossociais
 - Institucionalização de programas e recursos organizacionais
 - Inclusão das estratégias individuais



-
-
-

Gestão de Riscos Psicossociais

3 momentos básicos:



Diagnóstico e Avaliação

Indicadores de stresse	Queixas relacionadas com os riscos psicossociais Satisfação profissional e outros indicadores Taxas de falhas de pontualidade (atrasos), de absentismo, de <i>turnover</i> transferências interdepartamentais
Fontes de riscos psicossociais	Factores organizacionais indutores de stresse
Factores de vulnerabilidade ou resistência	Padrões de avaliação cognitiva Padrões de <i>coping</i> Qualidade do suporte social (chefias e colegas)
Rendimento	Despesas médicas; Prémios de seguros; Despesas com indemnizações e compensações; Número de dias de trabalho perdidos e de actividade reduzida ou limitada por razões de saúde; Relação entre o tempo utilizado e a produção conseguida; Volume de vendas e receitas; Equidade dos retornos financeiros em relação aos custos de produção.



-
-
-

Intervenção

Diversidade de estratégias

Organização	Reorganização do trabalho; clarificação do papel; descentralização; planeamento da carreira; <i>teambuilding</i> ; flexibilização de horários de trabalho...
Individual	Debate e reestruturação cognitiva; treinos de resolução de problemas; aptidões sociais; relaxamento; gestão do tempo; assistência clínica...

Waterland Hospital

Objectivo	Reduzir taxa de absentismo
Responsáveis	Administração, comissão de coordenação, gestores de linha
Diagnóstico	Entrevistas, <i>check lists</i> , questionários, análise de absentismo e de <i>turnover</i>
Estratégias	Mudanças nos meios técnicos e nos horários de trabalho/descanso; enriquecimento do trabalho; cursos de gestão individual do stresse e de comunicação, etc.
Resultado	Redução da taxa de absentismo
Análise de custo/benefício	Positiva – $2.618.00 - 1.171.725 = 1.632.000$

-
-
-

Eliminar ou Modificar Causas de STRESS

Reorganização do trabalho (enriquecimento da função)

Clarificação do papel – claras descrições da função / definir claramente papéis e responsabilidades

Descentralização – dar controlo aos trabalhadores sobre o seu trabalho

Gestão participativa – envolver os trabalhadores quando da tomada de decisão que lhes dizem respeito

Promoção do suporte social – chefias e colegas

Planeamento da carreira – evitar ambiguidade

Flexibilização dos horários de trabalho

Recompensar as boas performances

Permitir que os trabalhadores apresentem sugestões



-
-
-

Mais informação disponível:

- Agency's information on stress:
<http://osha.europa.eu/en/topics/stress>
- Publication:
<http://osha.europa.eu/en/publications/reports/7807118/view>
- European Risk Observatory <http://riskobservatory.osha.europa.eu>
- European Agency for Safety and Health at Work:
<http://osha.europa.eu>



Prevenção de Riscos Profissionais “Preservar o Passado, Proteger o Futuro”
27 Abril 2011

LOCAIS DE TRABALHO SEGUROS E SAUDÁVEIS

BOM PARA SI. BOM PARA AS EMPRESAS

