



# **Gestão e Prevenção de Riscos Psicossociais: Como Preveni-los?**

**António Tavares** – técnico de SST

Auditório da Casa das Histórias da Paula Rego  
22 de maio de 2014

## A importância da SHST no contexto das relações laborais

Dos seguintes itens relativos às relações laborais, indique os 3 que considera mais importantes para si (escolher os 3 principais)	Janeiro 2010	Julho 2010	Janeiro 2011	Julho 2011	Janeiro 2012
Carreiras e sistemas de remuneração	11,9%	14,8%	13,5%	20,8%	19,4%
Comunicação e diálogo com os responsáveis da empresa	11,2%	16,0%	14,8%	19,4%	12,6%
Direitos de associação e liberdade sindical	7,0%	6,8%	2,5%	4,8%	5,3%
Direitos para mães e pais	8,6%	6,5%	4,9%	6,9%	6,2%
Horário de Trabalho	10,0%	7,2%	10,0%	9,3%	8,5%
Igualdade de oportunidades entre trabalhadores	15,9%	14,5%	12,5%	12,5%	15,4%
Não discriminação entre trabalhadores	9,0%	7,8%	8,5%	6,3%	7,4%
Saúde e segurança no trabalho	10,6%	10,0%	13,2%	8,5%	10,2%
Sistemas e complementos de reforma	6,2%	4,8%	5,6%	3,3%	3,7%
Tratamento positivo pelas chefias	7,7%	5,9%	8,2%	4,3%	6,5%
Tratamento positivo pelos colegas	1,9%	5,7%	6,3%	3,9%	4,8%
Total	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

## O que é RISCO PSICOSSOCIAL?

qualquer aspeto relacionado com a organização, e gestão do trabalho assim como no contexto social, familiar e ambiental

que tem o potencial de **causar danos** físicos, sociais, fisiológicos, emocionais, comportamentais ou psicológicos nos trabalhadores”.



MissMagalhães

Liderar  
não é impor.  
Liderar  
é despertar  
nos outros a vontade  
de fazer.

Tem muita “gente” por aí  
precisando aprender isto.

Cultura fortemente normativa e procedimental



Fraca atenção aos riscos psicossociais

Os riscos psicossociais



menos visíveis

que os acidentes de trabalho ou doenças profissionais

Maior ênfase nos riscos físicos, químicos e até ergonómicos



Secundarizar os aspetos sócio-psico-biológicos

## Perigos, riscos e consequências para a saúde

- **Factores de risco psicossociais:**

- Intensidade do trabalho e pressão dos prazos;
- Trabalho por turnos, ao fim-de-semana, nocturno ou pontual
- Horários de trabalho irregulares (alterações sociais e familiares)
- Exigências emocionais, psicológicas e físicas
- Falta ou insuficiência de autonomia
- Má qualidade nas relações laborais e conflitos de valores
- Insegurança nas situações de trabalho e emprego.

- **Consequências:**

- Stress profissional;
- Fadiga;
- Irritabilidade;
- Comportamentos adictos;
- Depressão/*burnout*
- Absentismo e... risco acrescido de acidentes profissionais e rodoviários

# 1. Stress

**NEWS RELEASE - 2014-04-07**

***A Agência Europeia para a Saúde e a Segurança no Trabalho (EU-OSHA)***

**A prevalência do stresse relacionado com o trabalho na Europa é alarmante.**

**A recente sondagem de opinião europeia da EU-OSHA revelou que **51 % dos trabalhadores consideram habitual o stresse relacionado com o seu local de trabalho e que** 4 em cada 10 trabalhadores consideram que o stresse não é corretamente abordado na sua organização.**

***O Comissário László Andor afirmou:***

***«A gestão do stresse relacionado com o trabalho constitui uma das pedras angulares para a garantia da saúde, da segurança e do bem-estar dos trabalhadores europeus.***

**Os locais de trabalho não podem permitir-se ignorar o stresse relacionado com o trabalho, fator que **aumenta o absentismo** e **reduz a produtividade** (...))»**

# 1. Stress

O ambiente → pode aumentar os níveis de stress

42% deixaram o emprego, devido ao stress

61% acreditam que o stress no trabalho potencia gravemente o surgimento de doenças

Trabalhadores expostos a níveis de ruído (*Open Space*) durante três horas, tinham níveis mais altos de adrenalina

Um em cada quatro trabalhadores vai trabalhar doente

O ar dentro de um edifício, por vezes, pode ser até 100 vezes mais poluído do que o ar exterior

Muito tempo sentado à frente do computador, leva a um estilo de vida sedentário: maior risco de diabetes, problemas cardiovasculares e de visão, para além das dores nas costas e de cabeça

VISÃO

LOGIN | REGISTO

Início Notícias VLabs 20 Anos Solidária Opinião Verde VISÃO7 Viagens JL

Últimas Portugal Desporto Futebol Mundo Economia Sociedade Cultura VISÃO Se7e

Convite aos Leitores: [Deixe aqui a sua Opinião](#) A a Z | VISÃO 1000 | Caravana | Inicial

Página inicial | Actualidade | Sociedade | Como o seu local de trabalho pode estar ...

## Como o seu local de trabalho pode estar prejudicar a sua saúde

Passamos grande parte do dia no trabalho - e, provavelmente, não temos alternativa - mas o ambiente do escritório pode estar a afetar a nossa saúde

19:33 Domingo, 27 de Abril de 2014 | 2 comentários

Share 1066 Tweet 12 +1 2 Like 510 Comentar Imprimir Em



27 de abril de 2014

<http://visao.sapo.pt/como-o-seu-local-de-trabalho-pode-estar-prejudicar-a-sua-saude=f777838>

# 1. Stress

**Stress no trabalho**: é um estado



acompanhado por **queixas** ou **disfunções físicas**, **psicológicas** ou **sociais**



e que resulta da **incapacidade** dos indivíduos em alcançarem as suas expectativas e exigências.



Efeitos  
fisiológicos



Efeitos  
psicológicos



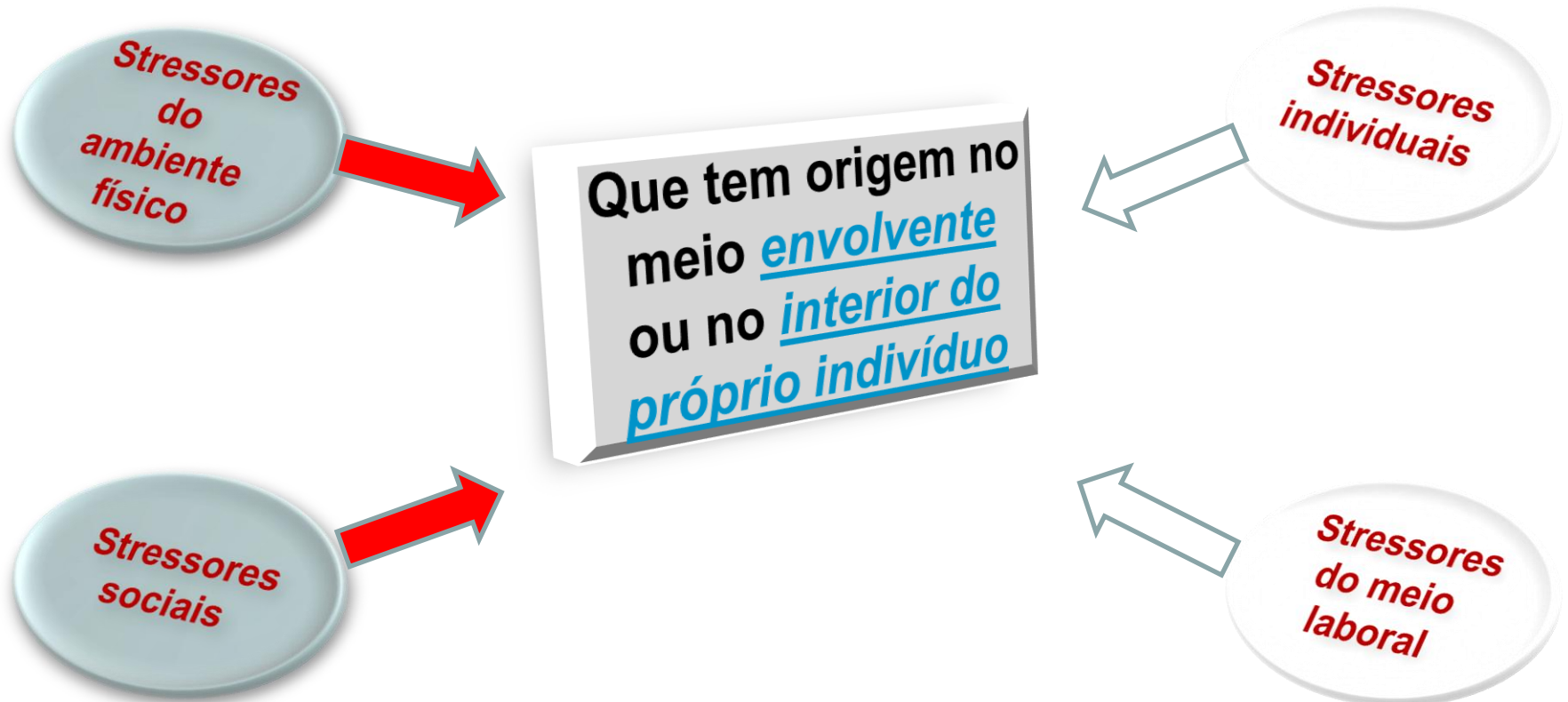
Efeitos  
comportamentais



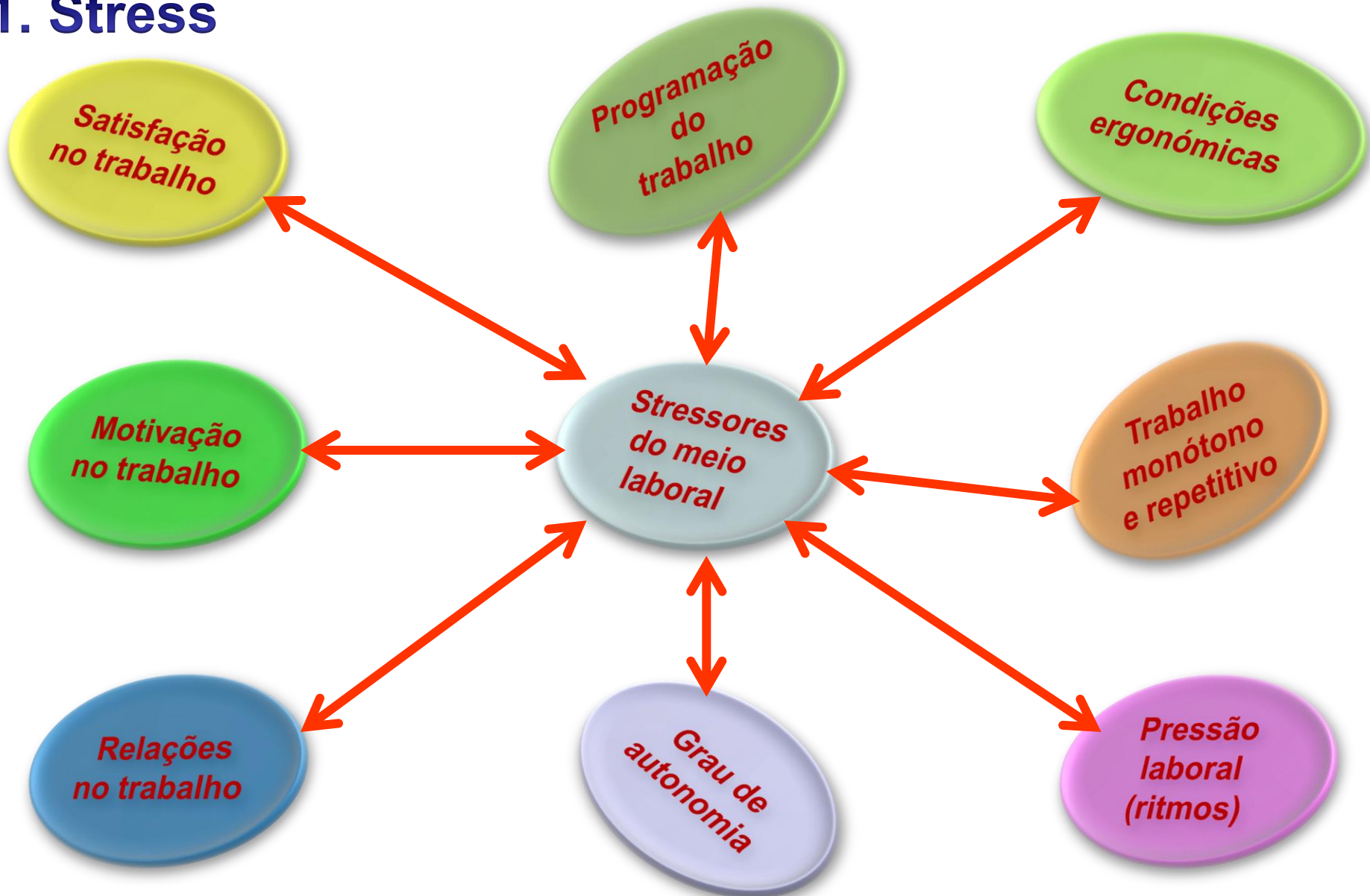
# 1. Stress

## Stressores

Qualquer estímulo que provoca stress

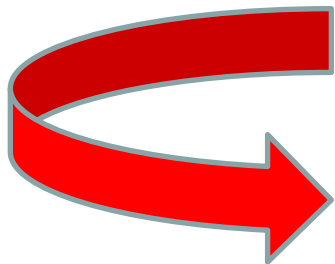


# 1. Stress



# Cognitivos

- Confusão
- Dificuldades na tomada de decisões
- Desorientação
- Problemas de memória
- Falta de atenção



**Erro humano**



# Emocionais

- > Raiva
- > Ansiedade
- > Medo
- > Culpabilidade





# Físicos

- > **Sudação excessiva**
- > **Aumento do batimento cardíaco**
- > **Pressão arterial elevada**
- > **Náuseas**
- > **Perturbações gastrointestinais**

## Comportamentais

- > Mudanças no comportamento
- > Alterações alimentares
- > Negligência com a higiene
- > Isolamento
- > Silêncios prolongados

O **STRESS** afecta diferentes pessoas de diferentes maneiras e pode levar a:

-  Violência no trabalho;
-  Absentismo
-  Queda de Produtividade
-  Comportamentos aditivos (consumo de tabaco, álcool, cafeína, substâncias ilícitas, promiscuidade sexual, **compulsão a novas tecnologias**, etc..)

## 2. Fadiga no local de trabalho

**CARGA MENTAL** → grau de exigência → sobre o trabalhador → conjunto de requisitos **MENTAIS** (a que é submetido ao longo da jornada de trabalho)

**Sobrecarga**

(exigência tarefa para além da capacidade do trabalhador)

**Subcarga**

(exigência tarefa aquém da capacidade do trabalhador)

**FADIGA MENTAL**

Diminuição da capacidade MENTAL do trabalhador após a realização de um trabalho num determinado período de tempo

*Não tratado*

**esgotamento**



## 2. Fadiga no local de trabalho



### Percentagem de trabalhadores com sinais de esgotamento quase duplicou em seis anos

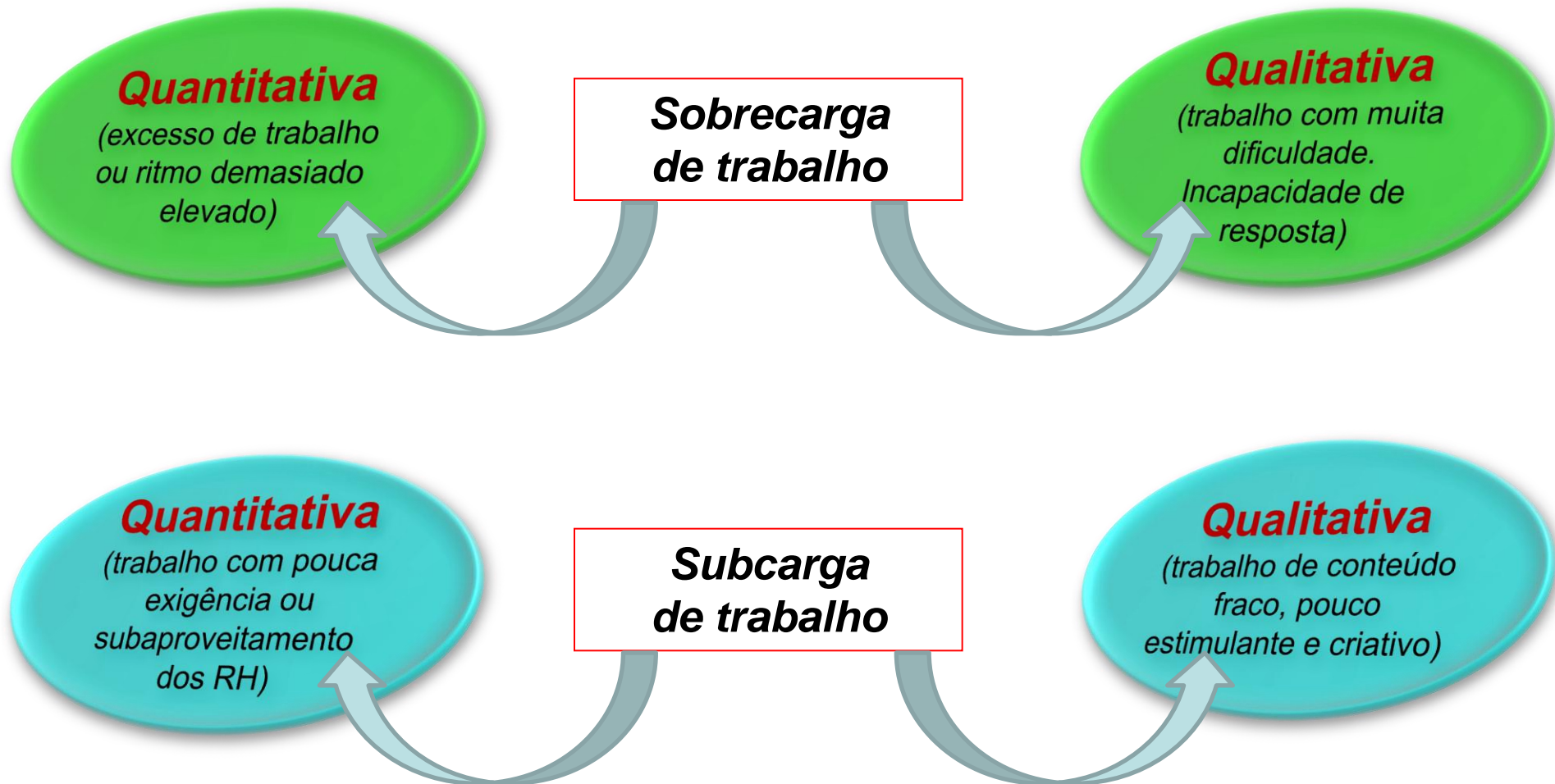
ALEXANDRE ... 12/03/2014 - 22:30

Associação que fez estudo defende que este é "um problema de saúde pública" e que é urgente avançar com medidas para alterar a situação



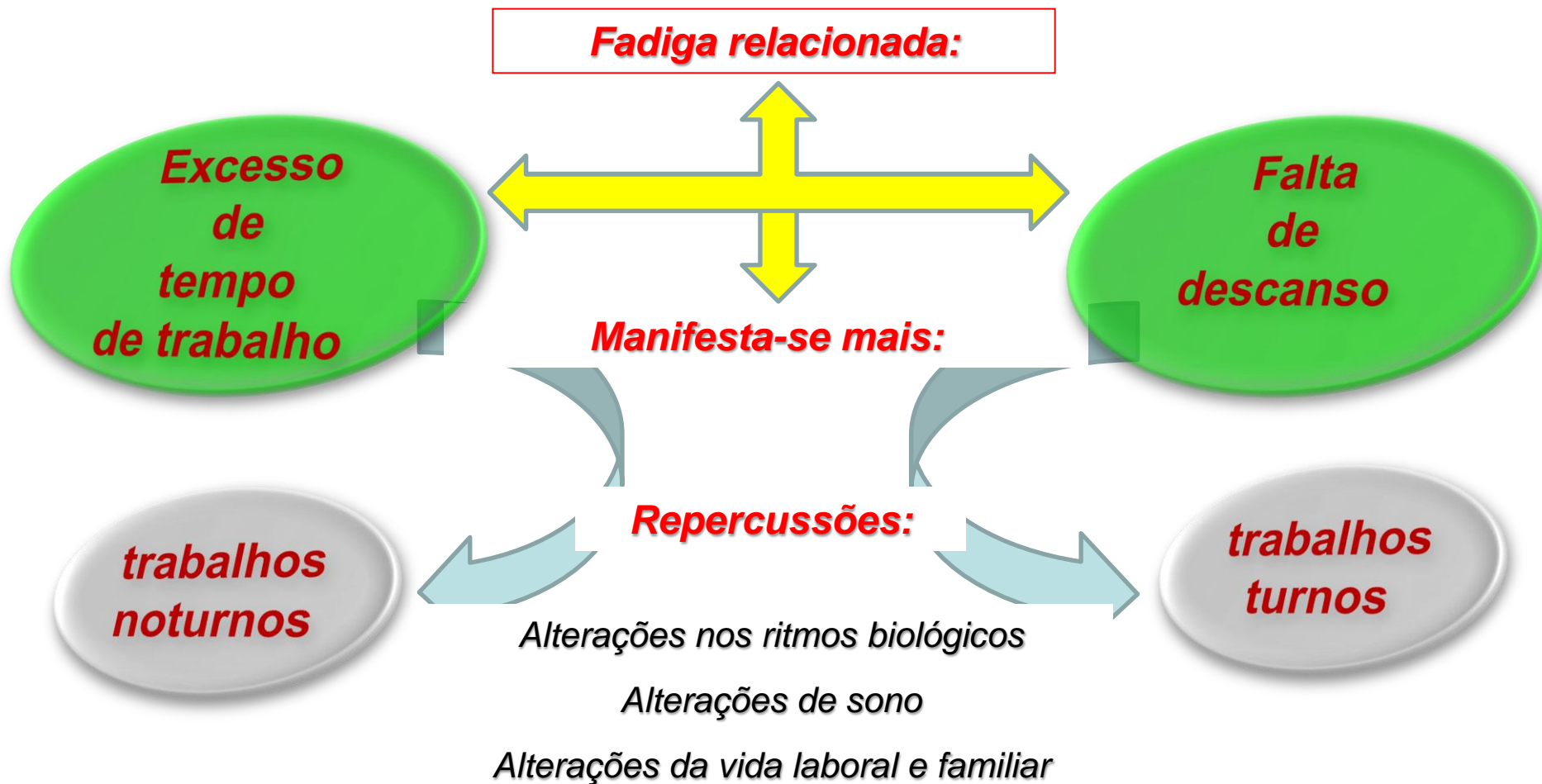
12 de Março de 2014

## 2. Fadiga no local de trabalho



## 2. Fadiga no local de trabalho

*Fadiga derivada da gestão (ou não) do Tempo de Trabalho*



### 3. Violência no local de trabalho

O **assédio** e **violência** no local de trabalho são fatores potenciais de *stress*

A diferença é que a violência implica sempre um comportamento de abuso ou agressão para com o trabalhador



Artigo 15.º

Assédio

1 — Constitui discriminação o assédio a candidato a emprego e a trabalhador.

2 — Entende-se por assédio todo o comportamento indesejado relacionado com um dos factores indicados no n.º 1 do artigo anterior, praticado aquando do acesso ao emprego ou no próprio emprego, trabalho ou formação profissional, com o objectivo ou o efeito de afectar a dignidade da pessoa ou criar um ambiente intimidativo, hostil, degradante, humilhante ou desestabilizador.

3 — Constitui, em especial, assédio todo o comportamento indesejado de carácter sexual, sob forma verbal, não verbal ou física, com o objectivo ou o efeito referidos no número anterior.



## 3. Violência no local de trabalho

### *Quadro de assediadores - caracterização*

- Regem-se pela “lei do mais forte”
- Bajulam os ascendentes e massacram os seus descendentes na hierarquia organizacional
- Têm um único pressuposto: todos os meios justificam os fins
- Obstinação: quem não é a favor...é contra eles
- Bons dotes de oratória – perfil encantador
- Quem assiste fica perplexo com as contradições que tomam



*In Revista Segurança, nº 202 - 2011  
Página 34*

## 3. Violência no local de trabalho

### *Efeitos deletérios (emocionais, físicos e psicológicos)*

#### ***A nível emocional***

- Aumento da ansiedade e angústia
- Alterações de humor / agressividade / frustração / raiva

#### ***A nível físico***

- Noites mal dormidas
- Distúrbios alimentares
- Situações de bulimia/anorexia
- Dores de cabeça frequentes

#### ***A nível psicológico***

- Falta de concentração e atenção (influência medicamentosa)
- Redução da perceção e da memória
- Comportamentos aditivos



## 4. Estratégias de coping


*Após obter o diagnóstico da situação – programar ações:*

### **1. → ações no âmbito da organização e gestão do trabalho**

- Repensar o estilo de liderança e de comunicação
- Repensar o estilo de relacionamento interpessoal
- Promoção de trabalhos em equipa
- Promover o enriquecimento e rotação de tarefas
- Modificação contingencial do tempo de trabalho (horário)
- Acompanhamento psicossocial dos colaboradores
- Programas de apoio aos colaboradores (envolvendo chefias e familiares)
- Ações de formação e desenvolvimento (técnicas e comportamentais)
- Estimular a participação (boletins informativos, caixas de sugestões, reuniões de trabalho, visitas de/a outras entidades, seminários intra e extra laboral, etc.)

## 4. Estratégias de coping

### 2. → ações no âmbito do colaborador

- Promover e estimular a autoestima
  - Procurar outras formas de motivação (formação, associativismo, desporto, ações lúdicas e culturais, etc)
  - Auto consciencialização para a aprendizagem - “voltar a estudar”
  - Envolver-se em estruturas de representação dos trabalhadores
    - Sindicalismo
    - Segurança e Saúde no Trabalho (representantes)
-  Promoção do relacionamento entre colegas
- Reportar aos técnicos psicossociais qualquer situação disfuncional

**Atuar no conteúdo da PESSOA**

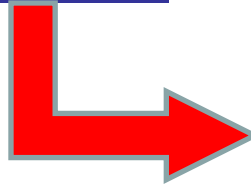




Mas  
também...estimulando  
a **resiliência**

**Estimulando a aprendizagem em lidar com os problemas,  
a superar obstáculos ou resistir à pressão de situações  
adversas**

# Riscos psicossociais



São:

- Intangíveis
- Pouco concretos
- Pouco definíveis
- Ambíguos
- Não concretamente mensuráveis



Estão localizados: → Nível organizacional e relacional

Na avaliação de riscos, geralmente os riscos psicossociais não são tidos em conta



## ***Lei 102/2009***

rectificada pela

## ***Lei 3/2014***

Artigo 15º; nº2; f): O empregador deve zelar, de forma continuada e permanente, pelo exercício da actividade em condições de segurança e de saúde para o trabalhador, tendo em conta os seguintes princípios gerais de prevenção: assegurar, nos locais de trabalho, que as exposições aos agentes químicos, físicos e biológicos e aos *factores de risco psicossociais* não constituem risco para a segurança e saúde do trabalhador.

## CAPITULO IV

### Segurança, higiene e saúde no trabalho

#### Artigo 221.º

##### Princípios gerais

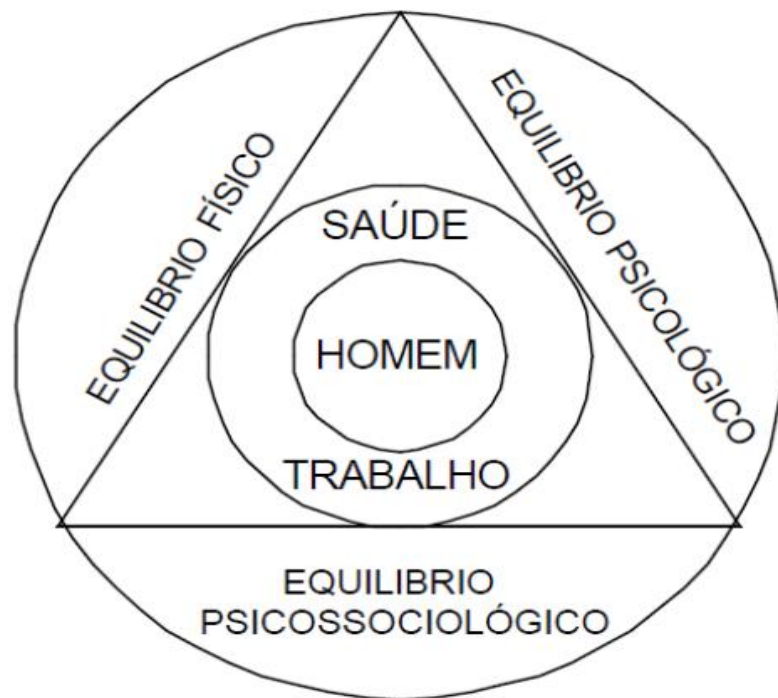
1 — O trabalhador tem direito à prestação de trabalho em condições de segurança, higiene e saúde asseguradas pela entidade empregadora pública.

2 — A entidade empregadora pública é obrigada a organizar as actividades de segurança, higiene e saúde no trabalho que visem a prevenção de riscos profissionais e a promoção da saúde do trabalhador.

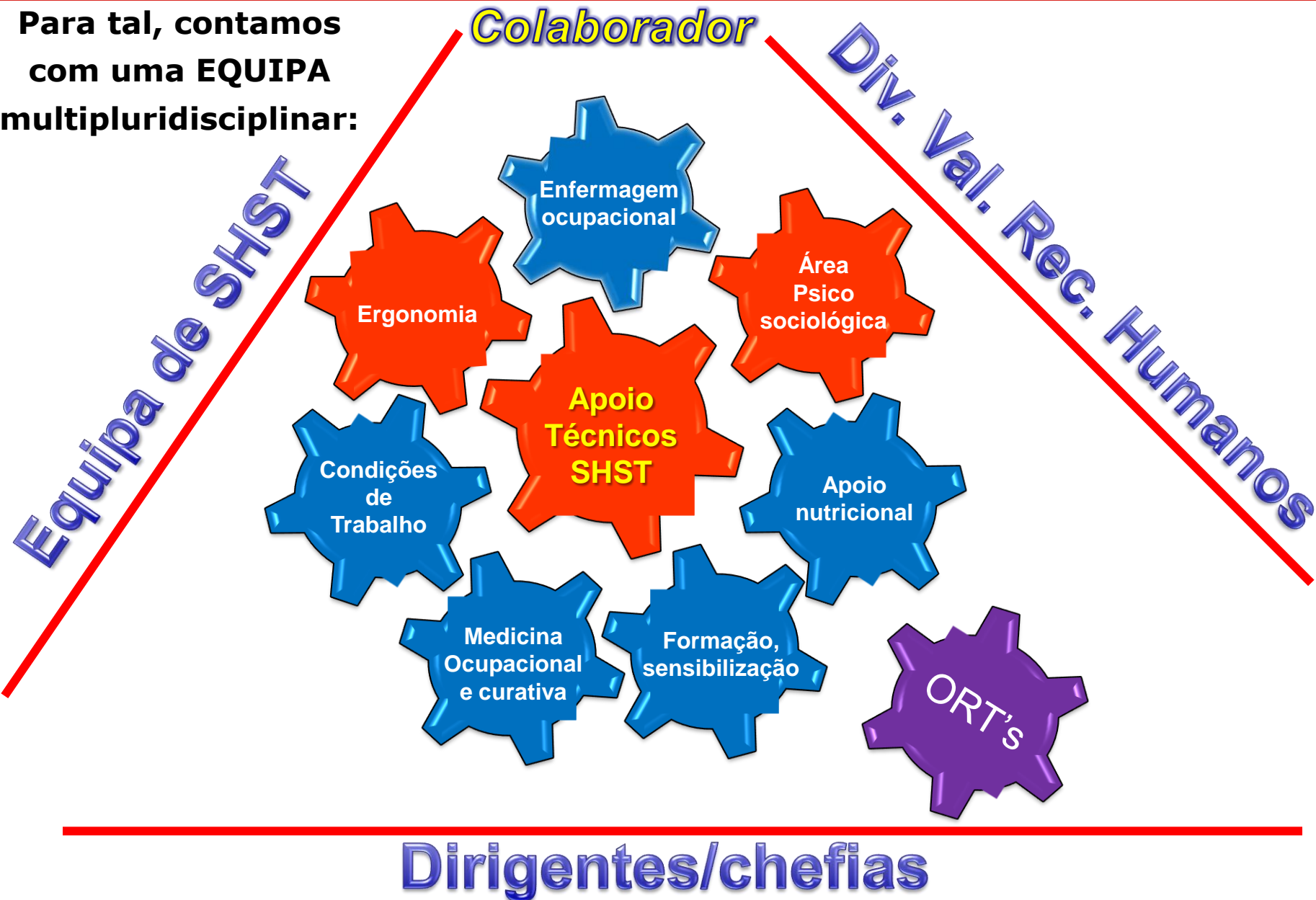
Situações de desequilíbrio psicossocial



Situações de equilíbrio psicossocial



Para tal, contamos com uma EQUIPA multipluridisciplinar:



# MODELO CLÁSSICO



# MODELO ATUAL DA CMC

ao serviço de todos

S H S T

ao serviço de Cascais



**muito obrigado pela  
vossa atenção**

*22 de maio de 2014*