

STRESSE NO LOCAL DE TRABALHO



A **avaliação dos riscos de Stresse Relacionado com o Trabalho (SRT)** envolve os mesmos princípios e os mesmos processos aplicáveis a outros riscos profissionais existentes no local de trabalho.



28
de
Abril
STRESSE
Dia Nacional da
Segurança e Saúde
no Trabalho

AVALIAÇÃO DE RISCOS E PREVENÇÃO DO STRESSE RELACIONADO COM O TRABALHO

O envolvimento dos trabalhadores e seus representantes neste processo é fundamental para se conseguir prevenir os efeitos do SRT.

Com efeito, os trabalhadores deveriam ser questionados sobre quais as causas de stresse, quais os grupos atingidos e como lhes prestar auxílio.

As fases de Avaliação dos Riscos são as seguintes:

- Identificar os riscos;
- Identificar quem pode ser prejudicado e como;
- Avaliar os riscos, da seguinte forma:
 - Identificar que ações já estão a ser tomadas;
 - Decidir se são suficientes;
 - Decidir o que ainda é necessário fazer.
- Registar as conclusões;
- Rever regularmente a avaliação e verificar o impacto das medidas tomadas.

2

1. IDENTIFICAR O PROBLEMA

Os fatores de risco a considerar são:

- Cultura da organização e a forma como aborda o SRT;
- Exigências impostas aos trabalhadores, tais como, o volume de trabalho e a pressão dos prazos;
- Controlo sobre o trabalho, ou seja, a influência que os trabalhadores têm sobre o modo como desempenham as suas tarefas;
- Relações interpessoais, abrangendo questões como o assédio moral e o assédio sexual;
- Mudança que se traduz na forma como é gerida e comunicada a transformação no âmbito da organização;
- Papel, isto é, o entendimento que os trabalhadores têm do respetivo papel no seio da organização;
- Apoio por parte dos colegas e dos superiores;
- Formação, de forma a proporcionar aos trabalhadores as competências que lhes permitem desempenhar as respetivas funções;



28 **de** **Abril** **STRESSSE**
Dia Nacional da
Segurança e Saúde
no Trabalho

2. IDENTIFICAR QUEM PODE SER PREJUDICADO E COMO

Todos somos mais ou menos vulneráveis ao SRT, dependendo das pressões a que estamos expostos.

Os fatores abaixo identificados podem ajudar a identificar se existe um problema de SRT na organização.

Sintomas de que o SRT poderá estar a causar problemas numa organização

Organização

Participação

- Absentismo, nível elevado de rotação do pessoal, desrespeito do horário de trabalho, problemas disciplinares, assédio, comunicação agressiva, isolamento.

Desempenho

- Diminuição da produção ou da qualidade do produto ou do serviço prestado, acidentes, deficiente tomada de decisões, erros.

Custos

- Despesas maiores com compensações ou despesas de saúde mais elevadas, recurso aos serviços de saúde.

Indivíduo

Comportamento

- Consumo excessivo de tabaco, álcool ou drogas, violência, assédio Moral.

Psicológico

- Transtorno do sono, ansiedade, depressão, impossibilidade de concentração, irritabilidade, problemas no relacionamento familiar, esgotamento.

Saúde

- Problemas lombares, problemas cardíacos, úlceras, hipertensão arterial, sistema imunológico em crise.

3. AVALIAR OS RISCOS

Para todos os fatores apresentados na etapa 1 – identificação de riscos – devem ser colocadas as seguintes questões:

- Que ações estão já a ser tomadas?
- São suficientes? e
- Que mais é necessário fazer?

Algumas orientações relativamente aos fatores de risco de SRT:

Cultura

Existe uma comunicação aberta, apoio e respeito mútuos? As opiniões dos trabalhadores e seus representantes são valorizadas?

✓ Caso contrário, a comunicação deverá ser aperfeiçoada, em particular, no caso do pessoal que trabalha à distância.

Exigências

Os trabalhadores têm pouco trabalho ou estão sobrecarregados com trabalho? Os trabalhadores possuem as capacidades necessárias às tarefas desempenhadas? Como é o meio-ambiente físico (ruído, vibração, ventilação, iluminação, etc.) e psicossocial (violência, assédio moral, etc.)?

✓ No caso da existência de problemas, devem ser disponibilizados recursos suficientes, nomeadamente a reorganização das tarefas segundo a sua prioridade.

✓ A formação dos trabalhadores deve permitir um desempenho adequado das respetivas tarefas.

Controlo

É dada aos trabalhadores a oportunidade de exprimirem de forma suficiente a sua opinião relativamente à forma como o seu trabalho é executado?

✓ Os trabalhadores devem controlar a planificação do respetivo trabalho, tomar decisões sobre a forma como as tarefas devem ser concluídas e sobre a resolução dos problemas.

Relações interpessoais

Como se desenrola o relacionamento entre colegas e entre colegas e superiores?
Existem indícios de assédio moral ou sexual?

✓ Devem ser instaurados processos disciplinares no caso de comportamentos inaceitáveis.

Mudança

A situação profissional causa ansiedade nos trabalhadores? Será que os trabalhadores entenderam as mudanças verificadas no local de trabalho e o que estas significam para eles e para os colegas?

✓ Permitir que os trabalhadores participem na mudança é fundamental para a aceitação dessa mudança.

Papel

Existe conflito (exigências conflituosas) ou ambiguidade (falta de clareza) de papéis?

✓ Os trabalhadores devem desempenhar os seus papéis e ter as suas responsabilidades claramente definidas.

Apoio e formação

Existe informação suficiente para os novos trabalhadores e para aqueles cujas tarefas sofreram alterações? Os trabalhadores gozam de apoio no plano social?

✓ Os trabalhadores devem ter apoio, receber informação de retorno e ser encorajados, mesmo quando os assuntos correm mal.

✓ As atividades de promoção da saúde no local de trabalho devem ser encorajadas paralelamente a um equilíbrio saudável da vida de trabalho.

4. REGISTAR AS CONCLUSÕES PRINCIPAIS

É boa prática registar as conclusões principais resultantes da avaliação de riscos, bem como partilhar a informação com os trabalhadores e seus representantes.



28^{de} Abril

STRESSE

Dia Nacional da
Segurança e Saúde
no Trabalho

5. REVER REGULARMENTE A AVALIAÇÃO

A avaliação de risco deve ser objeto de revisão sempre que se produzam transformações significativas no âmbito da organização.

Mais uma vez, a avaliação de risco deve ser feita com a participação e consulta dos trabalhadores e seus representantes. Deve ser verificado o impacto das medidas tomadas com vista à redução do SRT.

Fonte:

Ficha Técnica n.º 8 – Stresse no trabalho, da OSHA.

Ficha Técnica n.º 22 – Stresse relacionado com o trabalho, da OSHA.

Ficha Técnica n.º 31 – Conselhos práticos para os trabalhadores lidarem com o stresse no trabalho e suas causas, da OSHA.

Departamento de Segurança e Saúde no Trabalho



abril 2016