

RISCOS PSICOSSOCIAIS NO LOCAL DE TRABALHO

Os riscos psicossociais relacionados com o trabalho são definidos como “todos os aspetos relativos ao desempenho do trabalho, assim como à organização e gestão e aos seus contextos sociais e ambientais, que têm o potencial de causar danos de tipo físico, social ou psicológico” (*EU-OSHA, 2007*).

OS DANOS PROVOCADOS



A OMS define a saúde como um estado de completo bem-estar físico, mental e social, e não só a ausência de doenças. em 2010 a OMS apresentou um novo conceito o qual definiu como local de trabalho saudável.

Sendo um local de trabalho saudável, aquele em que os trabalhadores e os gestores colaboram para o uso de um processo de melhoria contínua da proteção e promoção da segurança, saúde e bem-estar de todos os trabalhadores. esta definição mostra como a compreensão de saúde ocupacional evolui de um foco quase exclusivo sobre o ambiente físico de trabalho para a inclusão de fatores psicossociais e de práticas de saúde individual.

CONSEQUÊNCIAS PSICOLÓGICAS

A existência de fatores psicossociais nocivos ao longo do tempo pode originar uma diminuição das defesas psíquicas do trabalhador, favorecendo o aparecimento de transtornos emocionais tais como sentimentos de insegurança, ansiedade, medo, fobias, apatia, depressão.

Estas alterações podem ainda ser acompanhadas de perturbações das funções cognitivas como a atenção, a memória, o pensamento, a concentração.

REAÇÕES DE COMPORTAMENTO

As reações de comportamento podem afetar tanto a vida pessoal e familiar, como a vida social e profissional do trabalhador.

A Organização Internacional do Trabalho (OIT) classifica os transtornos do comportamento em:

Comportamentos ativos: reclamações, greves, atrasos, entre outros.

Comportamentos passivos: resignação, indiferença pela qualidade do trabalho, absentismo, falta de participação, não ter vontade de estar com outras pessoas, infeliz, não conseguir dormir bem, abusar da comida, do álcool ou o tabaco, entre outros

CONSEQUÊNCIAS PSICOFISIOLÓGICAS

Existe uma relação entre os fatores psicossociais e transtornos funcionais físicos e estados psicológicos extremos.

O aparecimento de um ou outro transtorno depende da sensibilidade de cada pessoa.

Estes transtornos podem ser do tipo cardiovascular, respiratório, transtornos de base imunitária, transtornos gastrointestinais e transtornos na saúde mental.

INCIDENTES E ACIDENTES DE TRABALHO

Condições psicossociais prejudiciais podem gerar distrações, comportamentos inseguros, o que pode resultar em incidentes ou acidentes.

COMO GERIR OS RISCOS PSICOSSOCIAIS NO LOCAL DE TRABALHO

Os métodos de análise das condições de trabalho permitem avaliar a incidência dos fatores psicossociais, informando-nos sobre as medidas a adotar para eliminar ou reduzir os efeitos nocivos na saúde dos trabalhadores.

Contribuindo assim para melhorar a qualidade de vida profissional nas empresas.

Depois de obtermos o diagnóstico da situação, devem ser programadas as ações necessárias para eliminar ou reduzir os riscos detestados.

As ações que podem ser agrupadas em três grandes blocos:

- relacionadas com o estilo de direção,**
- relacionadas com a organização do trabalho**
- relacionadas com o trabalhador**

AÇÕES EM RELAÇÃO AO ESTILO DE DIREÇÃO

A Direção da empresa deve estar envolvida em todas e cada uma das atividades relacionadas com a prevenção de riscos profissionais, integrando a política e os objetivos de prevenção juntamente com a política e objetivos gerais da empresa. Deve desenvolver planos e programas de prevenção, os quais deverá aprovar e promover.

Pode ainda atuar no âmbito dos sistemas de comunicação da empresa, com a participação dos trabalhadores e o estilo de liderança.

Os esforços devem ser direcionados no sentido de conseguir boas relações humanas e um bom clima social na empresa.

O SISTEMA DE COMUNICAÇÃO DA EMPRESA

A comunicação é uma ferramenta imprescindível que todos os membros da empresa além de ser uma necessidade humana. Uma comunicação eficiente permite que a informação chegue a todo o pessoal da empresa.

Uma comunicação deficiente pode ocasionar múltiplos problemas, desde insatisfação por más relações com superiores hierárquicos ou com colegas.

A comunicação falada ou interpessoal (reuniões, grupos de trabalho, visitas de empresa, atividades formativas, etc.) são importantes, podendo fomentar a participação dos trabalhadores.

A comunicação escrita (atas de reuniões, relatórios, boletins informativos, revista da empresa, sondagens de opinião, caixa de sugestões, etc.), desde que a mensagem esteja bem concebida, evita o risco de distorção da informação e oferecendo um suporte material que lhe permite lembrar-se da mensagem.

O ESTILO DE LIDERANÇA

Dependendo da fonte do problema, pode-se atuar nas diferentes funções de liderança:

-Relações interpessoais: o líder deve ter formação em técnicas de dinâmica de grupos de relacionamento com outros departamentos, bem como as suas funções de representação do grupo de trabalho e as suas funções de liderança.

-Transmissão da informação: o líder deve estar treinado em técnicas de comunicação pois tem a importante função de transmitir informação para os trabalhadores (objetivos perseguidos, ordens de trabalho, mudanças a serem introduzidas, etc.) e para os seus superiores hierárquicos (preocupações, opiniões e necessidades dos trabalhadores).

-Tomada de decisões: Quando os chefes e diretores que delegam nos seus subordinados a tomada de decisões em determinadas áreas, favorecem o envolvimento dos trabalhadores, aumentando o nível de satisfação profissional dos mesmos.

AÇÕES NO ÂMBITO DA ORGANIZAÇÃO DO TRABALHO

Depois de ser feita a avaliação dos fatores psicossociais, pode ser necessário aplicar alguma medida na organização do trabalho (reorganização das tarefas, alteração do ritmo, rotação de tarefas...), medidas de organização (autonomia, delegação de responsabilidades...), medidas ergonômicas e de melhoria do ambiente de trabalho (temperatura, humidade, iluminação...), modificação do espaço e do tempo de trabalho (medidas para evitar a aglomeração, o isolamento, prever períodos de descanso...), etc.

AÇÕES EM RELAÇÃO AO TRABALHADOR

A informação e a formação dos trabalhadores, pretende dotar o trabalhador de conhecimentos e capacidades que lhe permitam analisar a situação e reagir da forma adequada adotando um comportamento preventivo de medidas. Prevenindo assim os riscos profissionais

O planeamento da formação em prevenção de riscos profissionais deve partir da análise das necessidades existentes, da identificação dos destinatários, do estabelecimento das prioridades de atuação em função das necessidades detetadas e da determinação dos objetivos formativos que se pretendem alcançar.

Seguida é estabelecido um programa de formação a desenvolver, definindo os conteúdos correspondentes, avaliando os recursos necessários (materiais, humanos, económicos) e fixando os tempos.

Da formação, vão surgir ferramentas para ajudar a satisfazer as necessidades e expectativas que o trabalhador tem sobre o seu trabalho, constituindo um instrumento que vai permitir ao trabalhador adaptar-se às novas situações de trabalho potencialmente geradoras de stress e manter-se atualizado na sua profissão, contribuindo para abrir expectativas de promoção e desenvolvimento profissional.

*“UM BOM AMBIENTE NO
TRABALHO TAMBÉM
DEPENDE DE CADA UM DE
NÓS”*