

A crise e os riscos psicossociais no âmbito de segurança e saúde no trabalho

António Duarte Amaro

Escola Superior de Saúde do Alcoitão
antoniodamaro@essa.pt

Resumo:

A crise económico-financeira está a desencadear profundas transformações no mundo do trabalho, transformações que levam ao crescente surgimento de riscos psicossociais, implicando novos desafios em matéria de segurança e saúde no trabalho.

Estes novos riscos relacionados não só com o desemprego galopante, mas também com a forma como o trabalho está a ser concebido, organizado e gerido, podem originar uma grave deterioração da saúde mental e física, suscitando das organizações sistemática vigilância e avaliação de riscos.

Palavras chave: Crise. Riscos psicossociais. Avaliação de riscos.

Abstract:

The crisis and psychosocial risks in the context of health and safety at work

The economic and financial crisis is triggering profound changes in the world of work, these transformations that lead to the increasing emergence of psychosocial risks, implying new challenges for safety and health at work.

These new risks not only with rampant unemployment, but also with how the work is to be designed, organized and managed, can lead to serious deterioration of mental and physical health, raising organizations systematic surveillance and risk assessment.

Keywords: Crisis. Psychosocial risks. Risk assessment.

1. Introdução

Nos últimos anos, os efeitos da crise americana de 2007/08, que rapidamente se espalhou pelo resto do mundo, mas também as consequências da atual crise da dívida periférica na Europa deram origem a profundas transformações no mundo da economia e do trabalho e à emergência de novos riscos que implicam novos desafios em matéria de segurança e saúde dos trabalhadores.

Vivemos tempos muito difíceis e as manchetes dos jornais assim atestam: “crise na economia”, “crise que ataca o coração das empresas”, “crise que afeta o bem-estar das famílias”, “crise que afeta a saúde dos trabalhadores e gera doenças” (FRASQUILHO e GUERREIRO, 2012). Acrescem ainda notórias inovações tecnológicas e mudanças sociais e organizacionais, mormente na organização do trabalho que geram insegurança e instabilidade nas pessoas.

Com efeito, a vida profissional na Europa está a mudar a um ritmo cada vez mais acelerado. A insegurança no mundo do trabalho, a necessidade de ter vários empregos e a intensificação dos ritmos de trabalho podem gerar stresse profissional e colocar em risco a saúde dos trabalhadores. Daí ser necessário monitorizar e melhorar constantemente os ambientes de trabalho a nível psicossocial a fim de criar empregos de qualidade e assegurar o bem-estar dos trabalhadores (Jakka Takala, Diretor da Agência Europeia para a Segurança e Saúde no Trabalho, 2010).

Por outro lado, porque a vida humana é um todo integrado, em torno da crise não há domínios imunes na sociedade humana, desde as finanças, economia, saúde, segurança no emprego e no trabalho, família, lazer, estilos e condições de vida tudo parece trespassado por fatores relacionados com a crise, que afeta todas as esferas da nossa vida e da cidadania.

Neste quadro, a compreensão da relação “crise e riscos psicossociais” implica análises mais aprofundadas e de natureza sistémica, sendo certo, como assevera WHO (2011), que as crises económicas são tempos de enorme risco para a saúde mental das populações.

Tal significa que a crise económica e também as mudanças tecnológicas incessantes influenciam os locais de trabalho, as práticas de trabalho e os processos produtivos, gerando novos desafios para a organizações e decisores políticos, implicando novas abordagens que assegurem níveis elevados de segurança e saúde no trabalho, mormente quanto à saúde mental dos trabalhadores, calculando-se que a depressão será no ano 2020 a doença de topo do mundo desenvolvido, ultrapassando a mortalidade por acidentes de viação, homicídio ou SIDA (<http://osha.europa.eu>).

Entre nós, na atual conjuntura, os impactos da crise económica sobre as empresas, especialmente sobre as micro, pequenas e médias empresas, que constituem a esmagadora maioria do nosso tecido empresarial, repercutem-se na diminuição drástica de custos para garantir a sobrevivência, descurando ainda mais o investimento na saúde e segurança no trabalho.

Se à crise financeira e ao contexto socioeconómico e empresarial de acréscidas precaridades laborais acrescentarmos as “políticas e dinâmicas agressivas da austeridade” que ferem parte significativa do já frágil Estado Social, acentuando assimetrias e desigualdades gritantes, então temos o “caldo” ideal para a potenciação dos riscos psicossociais e da saúde mental (Figura 1).



Figura 1

Fonte: Adaptado de OIT, 2009.

Por outras palavras, a crise conduz necessariamente a um aumento da vulnerabilidade laboral e da resolução positiva ou negativa do desfecho da crise podem resultar riscos na sanidade mental dos trabalhadores, mormente “quando os recursos externos sociais estão diminuídos, quando as condições de segurança e interajuda das comunidades estão frágeis, quando as políticas são ineficazes” (FRASQUILHO e GUERREIRO, 2012: 22).

Em suma, a nível laboral, a centralidade do evitamento dos riscos psicossociais está nas condições de trabalho e na sua organização mais ou menos salutar, sabendo-se que, conforme bem assinalam FRASQUILHO e GUERREIRO (2012), não ter trabalho por não o conseguir - desemprego - é o maior fator de agravamento da saúde mental.

Retornando ao conceito de crise, vale a pena referenciar que a mesma também pode configurar-se como oportunidade e ocasião de desenvolvimento conforme assinala Einstein: “Não pretendemos que as coisas mudem, se sempre fazemos o mesmo. A crise é a melhor bênção que pode ocorrer com as pessoas e países, porque a crise traz progressos. A criatividade nasce da angústia, como o dia nasce da noite escura. É na crise que nascem as invenções, os descobrimentos e as grandes estratégias. Quem supera a crise, supera-se a si mesmo sem ficar “superado”. Quem atribui à crise os seus fracassos e penúrias, violenta o seu próprio talento e respeita mais os problemas do que as soluções. A verdadeira crise é a crise da incompetência. O inconveniente das pessoas e dos países é a esperança de encontrar saídas e soluções fáceis. Sem crise não há desafios. Sem desafios, a vida é uma rotina, uma lenta agonia. Sem crise não há mérito. É na crise que se aflora o melhor de cada um. Falar de crise é promovê-la e calar-se sobre ela é exaltar o conformismo. Em vez disso, trabalhemos duro. Acabemos de uma vez com a única crise ameaçadora, que é a tragédia de não querer lutar para a superar.” (Albert EINSTEIN, *cit.* FRASQUILHO e GUERREIRO, 2012: 24).

2. Conceitos e definições

A definição de conceitos é essencial numa área de estudo ainda recente, com a problemática dos riscos psicossociais, de modo a tornar o texto mais conciso, explicativo e

consistente, considerando que alguns termos apresentam elevada polissemia. Começemos pelo conceito de crise, nas várias asserções.

Crise

Crise, do grego *Krisis*, significa distinção, decisão, sentença, juízo, separação, podendo ser definida como uma fase de perda ou uma fase de substituições rápidas, em que alguém ou um grupo está confrontado com a instabilidade.

Estamos perante um conceito com vários significados sendo o mais frequente, nestes tempos difíceis, o de crise financeira (a crise do *sub prime* nos EUA por exemplo) que se caracteriza por “uma situação de rutura que enfraquece e descredibiliza os mercados financeiros e os agentes que neles atuam mas também o sistema económico, podendo provocar falências de empresas financeiras e não financeiras” (SILVA, 2013: 84).

No âmbito mais social “O conceito de crise aplica-se a toda a situação de mudança, seja qual for o nível a que ocorra. Quer seja individual ou coletiva, a marca da crise é a imposição de um esforço suplementar para fazer mudanças. Corresponde a momentos da vida em que há rutura de equilíbrios mais ou menos conseguido até então com perda ou mudança dos elementos estabilizadores habituais” (FRASQUILHO e GUERREIRO, 2012: 22).

Já em contexto de proteção civil o conceito de crise, quer significar “*situação fora do controle*” e a nível empresarial “um acontecimento que provoca uma reação em cadeia cujas consequências vão afetar significativamente a empresa (trabalhadores, reputação, confiança) e ameaçar a sua sobrevivência” (MOREAU, 2003: 100).

Riscos Psicossociais

Em primeiro lugar, começemos por, na linha de COELHO (2009), apresentar algumas definições ilustrativas dos organismos especializados e de seguida definições de autores e especialistas da área.

Para a Organização Mundial de Saúde (OMS): Os fatores psicossociais no trabalho podem ser definidos como os fatores que influenciando a saúde e o bem-estar do indivíduo e do grupo derivam da psicologia do indivíduo e da estrutura da função da organização do trabalho. Incluem aspetos sociais, tais como as formas de interação no seio dos grupos, aspetos culturais, tais como os métodos tradicionais de resolução de conflitos, e aspetos psicológicos, tais como as atitudes, as crenças e os traços de personalidade (OMS, 1981: 4).

Para a Organização Internacional do Trabalho (OIT): Os fatores psicossociais no trabalho consistem em interações do ambiente de trabalho, do conteúdo, a natureza e das condições de trabalho, por um lado, e as capacidades, as necessidades, os costumes, a cultura e as condições de vida dos trabalhadores fora do trabalho, por outro lado; estes fatores são susceptíveis de influenciar a saúde, o rendimento e a satisfação no trabalho (OIT, 1986: 3).

Para a Agência Europeia para a Segurança e Saúde no Trabalho (AESST), por *riscos psicossociais* entendem-se: Os aspetos relativos ao desenho do trabalho, assim como à sua organização e gestão e aos seus contextos sociais e ambientais, que têm o potencial de causar danos de tipo físico, social ou psicológico (AGÊNCIA EUROPEIA, 2005: 14).

Para COX e COX, (*cit. COELHO, 2009: 44*): “Os riscos psicossociais e organizacionais são os que resultam das interações do conteúdo do trabalho, dos sistemas de gestão e das condições ambientais e organizacionais, por um lado, as competências e necessidades do trabalhador, por outro. Estas interações, podem gerar riscos para a saúde dos trabalhadores através das suas percepções e experiências”.

Para SAUTER *et al.* (*cit. COELHO, 2009: 45*), “os fatores psicossociais e de organização” são condições que conduzem ao stress e que: “Compreendem aspetos do posto de trabalho e do ambiente de trabalho, como o clima ou a cultura da organização, as funções laborais, as relações interpessoais no trabalho e o desenho e o conteúdo das tarefas (...) O conceito de fatores psicossociais estende-se também ao ambiente existente fora da organização (por exemplo exigências domésticas) e a aspetos do indivíduo (por exemplo, personalidade e atitudes) que podem influir no aparecimento do stress no trabalho. As expressões organização do trabalho e fatores organizacionais utilizam-se muitas vezes de maneira intercambiável com a de fatores psicossociais para fazer referência às condições de trabalho que podem conduzir ao stress”.

Já para VILLALOBOS, (*cit. COELHO, 2009: 45*) factor de risco psicossocial é a: “Condição ou condições do indivíduo, do meio ambiente extralaboral ou do meio laboral que sob determinadas condições de intensidade e tempo de exposição geram efeitos negativos no trabalhador ou trabalhadores, na organização e nos grupos e, por último, produzem stress, o qual tem efeitos nos níveis emocional, cognitivo, no comportamento social, laboral e fisiológico.

Risco

Ao nível das normativas técnicas o conceito de risco é uma “Combinação da probabilidade de ocorrência de um acontecimento ou de exposição(ões) perigosos e da gravidade de lesões ou afeções da saúde que possam ser causadas pelo acontecimento ou pela(s) exposição(ões)” (NP 4397: 2008).

Já no dizer de LOURENÇO (2003: 90) a noção de risco mais vulgarizada tem a ver com “o perigo que se corre”, ou seja, os perigos são reais mas os riscos são construções sociais. Por outro lado, as incertezas, que são o que constitui um risco, podem tornar-se visíveis quando são socialmente definidas pelo conhecimento ou por formas de processamento de conhecimento como a ciência, o sistema legal e os media. Contudo, pese embora a amplitude e a polissemia do conceito “o tipo de riscos que temos nas sociedades de hoje difere dos do passado, na medida em que hoje eles são potencialmente ilimitados, seja geograficamente (...) seja em termos de tempo, seja ainda no alcance dos seus danos que se podem perpetuar para as próximas gerações. O risco atinge todos, sem distinção de classe, é democrático, é invisível, imprevisível, incalculável” (SILVEIRINHA, 2007: 13).

Ao nível do mundo do trabalho propriamente dito, o risco é “a probabilidade de concretização do dano em função das condições de utilização, exposição ou interação do componente material do trabalho que apresenta perigo” (alínea h) do artº 4º da Lei 102/2009). Resumindo, “as definições e interpretações que podemos encontrar são várias mas existe um reconhecimento comum relativamente ao risco, que é a incerteza do momento futuro, ou seja, o momento em que a ameaça se concretiza na revelação do perigo, o acontecimento onde o risco se torna contingente” (GUINJEIRA, 2011: 210). Por seu turno, a avaliação do risco cada vez

mais utilizada é “o processo global de estimativa da grandeza do risco e da decisão sobre a sua aceitabilidade” (NP, 4397).

Associado ao conceito de Riscos Psicossociais aparece em termos da Agência Europeia para a Segurança e Saúde no Trabalho, o conceito de “Riscos Emergentes” que a mesma Agência definiu como “qualquer risco simultaneamente novo e que está a aumentar”. Nesta perspectiva, para a Agência, risco novo significa que: “o risco não existia anteriormente e é causado por novos processos, novas tecnologias, novos tipos de local de trabalho ou pelas transformações sociais ou organizativas, ou uma questão há muito existente e que é agora considerada como um risco devido a novos conhecimentos científicos, ou a uma alteração da percepção do público” (OIT, 2007).

Por outro lado, o risco está a aumentar se: “o número de perigos que contribuem para o risco estiver a aumentar ou a probabilidade da exposição aos perigos estiver a aumentar ou o efeito dos perigos sobre a saúde dos trabalhadores se estiverem a agravar” (OIT, 2007).

Perigo

Do ponto de vista legal, o perigo constitui-se como “fonte, situação ou ato com potencial para o dano em termos de lesão ou afeção da saúde, ou uma combinação destes” (NP, 4397: 2008).

Ainda do ponto de vista legal, o perigo pode ser definido como “a propriedade intrínseca de uma substância perigosa ou de uma situação física de poder provocar danos de saúde humana e ou ambiente” (Dec-Lei nº 164/2001 de 23 de maio). Mais recentemente, na Lei nº 102/2009, de 10 de setembro, que aprovou o “Regime Jurídico da Promoção e da Segurança no Trabalho” perigo significa “a propriedade intrínseca de uma instalação em atividade, equipamento, num agente ou outro componente material do trabalho com potencial para causar dano” (alínea g) do Artº 4º da lei nº102/2009).

Em larga medida, nas definições apresentadas, a fulcralidade ou origem do risco psicossocial aparece ligado a organização do trabalho, noutras na organização do trabalho e nas relações ou interações sociais estabelecidas no mundo laboral.

Outros fatores de risco, prendem-se com o grau de autonomia e de participação dos trabalhadores, como o estatuto profissional e o desenvolvimento da carreira, com o papel do trabalhador na empresa (organização ou situação concreta de trabalho), com a satisfação profissional, nível decisório fraco, com a carga de trabalho (quantitativa e qualitativa), com a organização e duração do horário de trabalho (rígido, flexível, por turnos, noturno), as relações interpessoais (isolamento físico ou social, falta de apoio social, conflitos e violência interpessoal, más relações com os superiores hierárquicos). Também não pode esquecer-se a interface família-trabalho (conflitos entre as exigências do trabalho e da casa/família, apoio social reduzido da família e desenvolvimento da carreira do casal, ente outros).

Por outro lado a preocupação com o stresse e o Burnout, relacionados com o trabalho é crescente, devido não só às implicações para o sofrimento humano, mas também pela tomada de consciência da dificuldade acrescida em lidar com riscos psicossociais de natureza intangível, que a seguir vamos definir.

O Stresse e o *Burnout*

O termo stresse originário do latim “*stingere*”, significa esticar ou deformar e “*strictus*” corresponde aos termos “esticado”, “tenso”, “apertado”. Na etimologia da palavra, entendemos que o stresse corresponde a uma resposta a um ataque que gera forças de tensão que atuam em diferentes áreas ou dimensões da pessoa.

Hoje, qualificamos o *stresse* como um estado psicológico que reflete um processo de interação entre a pessoa e o seu ambiente, nomeadamente o ambiente de trabalho, ou “quando a circunstância vivida é considerada importante para o indivíduo e este sente que não tem aptidões nem recursos (pessoais ou sociais) para superar o grau de exigência que a circunstância lhe estabelece, então entra em stresse” (SERRA, 2003: 5).

Por outras palavras o stresse surge quando um profissional percebe que não consegue lidar com as exigências impostas que trazem ameaça ao seu bem-estar, pois “todo aquele que tem uma profissão conhece a tensão que se gera entre o trabalho e a vida pessoal” (GRUN, 2005: 5).

Outros fatores organizacionais, são também eles potenciadores de estados de stresse, como por exemplo a carga burocrática hoje exigida às Instituições; o medo de conflitos e a falta de instrumentos adequados de gestão relacional para os resolver, a falta de reconhecimento pelo trabalho, e estruturas físicas desajustadas.

Em suma, a acumulação de exigências que excedem os recursos, desencadeia um conjunto de reações na pessoa a nível físico, psicológico, social e moral. Se cada uma destas dimensões interage com as restantes, tal significa que o mal-estar resultante de uma delas vai influenciar as demais.

Já quanto à síndrome de *Burnout*, a mesma é reconhecida como a síndrome de desistência ou a síndrome da “vela que se apaga lentamente”. Apesar de gerar sintomas semelhantes, falar de stresse não é igual a *Burnout*. O stresse está associado a um conjunto de reações orgânicas e psíquicas de adaptação que o organismo emite quando tem de enfrentar situações que considere ameaçadoras à sua vida e ao seu equilíbrio interno, podendo ser *eustresse*, ou seja um bom stresse fruto de um entusiasmo e energia que advém da esperança em atingir um objetivo. Por outras palavras, o stresse pode tornar-se positivo (*eustresse*) ou negativo (*distress*) de acordo com a perceção e a interpretação e ação de cada pessoa e o tempo de exposição a determinados fatores desencadeantes ou não de *Burnout*.

No dizer de Cristina DUARTE (2012: 20) o *Burnout* é formado por três dimensões relacionadas, mas independentes. A exaustão (física e emocional) que consiste no desgaste emocional e físico, caracterizado pela falta de energia e entusiasmo, a frustração e tensão, o sentimento de perda de realização profissional, auto avaliação negativa em relação ao seu trabalho, a exaustão, e, por último, a diminuição de energia pessoal que são considerados como os sintomas nucleares do *Burnout*.

A síndrome atinge ambos os sexos, desenvolve-se gradualmente, podendo observar-se no quadro seguinte os preditores de natureza física, psíquica, comportamental e defensiva que caracteriza a sintomatologia do *Burnout*.

Importa salientar que cada causa e sintoma dependem das características da pessoa e das circunstâncias em que esta se encontra, posto que o grau e as manifestações são diferentes de caso para caso (BENEVIDES-PEREIRA, 2001: 34).

Quadro I
Sintomatologia do Burnout

Físicos	Comportamentais
Fadiga constante e progressiva	Negligência ou excesso de escrúpulos
Distúrbios do sono	Irritabilidade
Dores musculares ou osteomusculares	Incremento da agressividade
Cefaleias, enxaquecas	Incapacidade para relaxar
Perturbações gastrointestinais	Dificuldade na aceitação de mudanças
Transtornos cardiovasculares	Perda de iniciativa
Distúrbios do sistema respiratório	Aumento do consumo de substâncias nocivas
Distúrbios sexuais	Comportamento de alto risco
Alterações menstruais	Suicídio
Psíquicos	Defensivos
Falta de atenção, concentração	Tendências ao isolamento
Alteração de memória	Sentimento de onipotência
Lentificação do pensamento	Perda de interesse pelo trabalho
Sentimento de alienação	Absentismo
Impaciência	Ironia, cinismo
Sentimento de insuficiência	
Baixa autoestima	
Labilidade emocional	

Fonte: Adaptado de Cristina DUARTE (2012).

Considerando a situação de crise que vivemos a gestão do stress e do *Burnout* deve ser uma prática inscrita na cultura organizacional e, como tal, ser constante e permanente, sistemática e global.

3. Factores de risco psicossociais

A vida dos trabalhadores europeus está a mudar a um ritmo cada vez mais acelerado e é cada vez maior o número de pessoas que sofrem de stress. Em 2020 o stress será, previsivelmente, a principal causa de incapacidade global (OIT, 2007).

Por outro lado, a violência e a intimidação no local de trabalho suscitam cada vez mais preocupações. Embora afete todas as profissões e setores de atividade, é mais comum nos setores da saúde e dos serviços, podendo levar à perda da autoestima, ansiedade, depressão e até mesmo ao suicídio.

A Agência Europeia (2007) através do Observatório Europeu dos Riscos realizou um inquérito e um estudo literário sobre riscos psicossociais para ajudar a “antecipar o conhecimento dos riscos novos e emergentes”, e no respetivo relatório, elencou os 10 fatores de risco mais importantes identificados nos inquéritos (Figura 2), por ordem descendente.

Por outro lado, o inquérito e os estudos de bibliografia revelaram que os riscos psicossociais são frequentemente resultantes não só de transformações técnicas ou organizacionais, mas também de transformações socioeconómicas, demográficas e políticas incluindo o atual fenómeno da globalização.

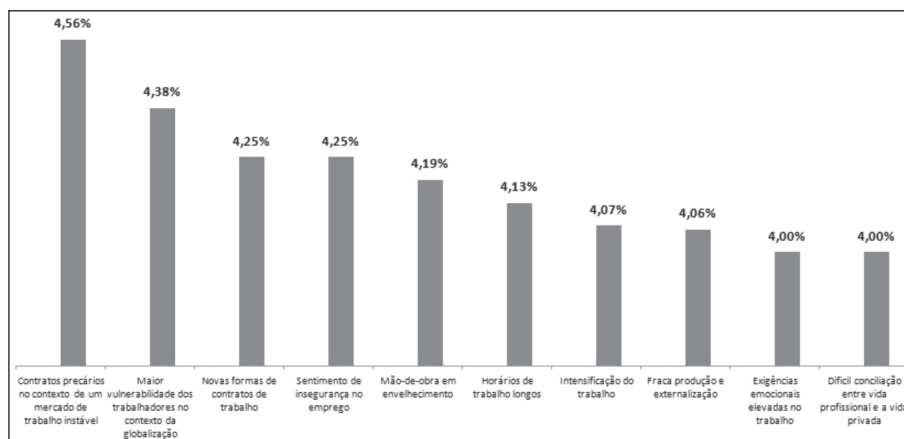


Figura 2

Fatores de riscos psicossociais.

Fonte: Elaboração própria a partir de Agência Europeia para a Segurança e Saúde no Trabalho, nº 74, 2007.

Os dez principais fatores de riscos psicossociais atrás identificados pelos peritos (Figura 2), podem agrupar-se nos termos da Facts nº 74/2007, nas cinco áreas seguintes:

a) Novas formas de contratos de trabalho e insegurança no emprego

A utilização de contratos de trabalho precários, associada à tendência para a externalização (entregar trabalho a organizações externas), pode afetar a segurança e a saúde dos trabalhadores. Por outro lado, os trabalhadores com contratos precários tendem a efetuar os trabalhos mais perigosos, trabalham em piores condições e recebem menos formação em matéria de segurança e saúde no trabalho. Trabalhar em mercados de trabalho instáveis, pode suscitar sentimentos de insegurança no emprego e aumentar o stresse profissional.

b) A mão-de-obra em envelhecimento

É sabido que uma consequência do envelhecimento da população e do aumento da idade da reforma é a população ativa da Europa estar mais velha. Os peritos que participaram na previsão afirmam que os trabalhadores idosos são mais vulneráveis aos perigos resultantes das condições de trabalho do que os trabalhadores mais jovens. A indisponibilidade de oportunidades de aprendizagem ao longo da vida para os trabalhadores mais velhos também aumenta as exigências mentais e emocionais que lhes são impostas. Esta situação pode afetar a sua saúde e aumentar a probabilidade de ocorrerem acidentes de trabalho.

c) Intensificação do trabalho

Muitos trabalhadores lidam com quantidades de informação cada vez maiores e têm de fazer face a maiores volumes de trabalho, bem como a uma maior pressão no emprego. Alguns deles, em especial os que trabalham em novas formas de emprego ou em domínios muito competitivos, tendem a sentir-se menos seguros. Por exemplo, podem ter receio de que a sua eficácia ou produção sejam avaliadas de forma mais rigorosa e, por isso, tendem a trabalhar mais tempo para concluir as tarefas. Por vezes, podem ser compensados pela sobrecarga de trabalho, ou não receberem o apoio social necessário para a levarem a cabo. Um maior volume de trabalho e o aumento das exigências impostas a um menor número de trabalhadores podem levar a um aumento do stresse profissional e afetar a segurança e a saúde dos trabalhadores.

d) Exigências emocionais elevadas no trabalho

Esta questão não é nova, mas suscita grande preocupação, em especial nos setores da saúde e dos serviços em crescimento e cada vez mais competitivos. A intimidação no local de trabalho é identificada pelos peritos como um fator que contribui para o aumento das exigências emocionais impostas aos trabalhadores de todas as profissões e setores. Tanto para as vítimas como para as pessoas que as presenciam, a violência e a intimidação psicológica ou física são causadoras de stresse e podem afetar gravemente a saúde mental.

e) Difícil conciliação entre a vida profissional e a vida privada

Os problemas profissionais podem repercutir-se na vida privada das pessoas. O trabalho incerto e ocasional, os grandes volumes de trabalho e os horários de trabalho variáveis e imprevisíveis, sobretudo quando o trabalhador não tem qualquer possibilidade de os ajustar às suas necessidades pessoais, podem originar um conflito entre as exigências profissionais e a vida privada. O resultado é uma difícil conciliação entre a vida profissional e a vida privada, que afeta negativamente o bem-estar do trabalhador (O relatório completo intitulado “Expert Forecast on emerging psychosocial risks related to occupational safety and health” está disponível no endereço <https://osha.europa.eu/en/publications/reports/6805478>).

4. Gestão e avaliação de riscos

A chave para locais de trabalho seguros e saudáveis

Segundo a Agência Europeia para a Segurança e Saúde no Trabalho (Facts 81/2008) a cada poucos minutos morre uma pessoa na EU por causas relacionadas com o trabalho. Acresce que, todos os anos, centenas de milhares de trabalhadores se lesionam no trabalho, outros entram de baixa por motivos de stresse, sobrecarga de trabalho, lesões músculo-esqueléticas ou outras doenças relacionadas com o trabalho. Para além do custo humano que têm para os trabalhadores e as suas famílias, os acidentes e as doenças consomem igualmente os recursos dos sistemas de saúde e afetam a produtividade da empresa, calculando-se entre 50% a 60% os dias de trabalho perdidos relacionados com os riscos psicossociais (<https://osha.europa.eu/pt>).

Neste contexto, a avaliação de riscos, a análise sistemática de todos os aspetos do trabalho, constitui a base de uma gestão eficaz da segurança e da saúde e é fundamental para reduzir os acidentes de trabalho e as doenças profissionais. Se for bem realizada, esta avaliação pode melhorar a segurança e a saúde, bem como de modo geral, o desempenho das empresas.

Assim, nos termos da Diretiva Quadro nº 89/391/CEE, de 12 de junho, relativa à aplicação de medidas destinadas a promover a melhoria da segurança e da saúde dos trabalhadores no trabalho, alterada pela Diretiva nº 2007/30/CE, do Conselho, de 20 de junho, ambas transpostas para a ordem interna e vertidas na Lei nº 102/2009 de 10 de setembro, que aprovou o Regime Jurídico da Promoção da Segurança e Saúde no Trabalho, a entidade patronal tem o dever de assegurar a segurança e a saúde dos trabalhadores em todos os aspetos relacionados com o trabalho, destacando o papel crucial desempenhado pela avaliação de riscos e estabelece disposições de base a observar pela entidade patronal.

4.1. Processo de Avaliação de Riscos

Seguindo a Facts/81/2008, em primeiro lugar deve ser feita a “identificação e análise dos perigos e pessoas em risco”, sendo importante que fique claro, relativamente a cada perigo, quais as pessoas que poderão ser afetadas; deste modo, será mais fácil identificar a melhor forma de gerir o risco.

Por outro lado, deve ser prestada especial atenção às questões de género e a grupos de trabalhadores que podem correr riscos acrescidos ou ter requisitos específicos, como sejam, entre outros:

- Trabalhadores com deficiência
- Trabalhadores migrantes
- Trabalhadores jovens e idosos
- Mulheres grávidas e lactantes
- Pessoal inexperiente ou sem formação
- Trabalhadores da manutenção
- Trabalhadores imunocomprometidos
- Trabalhadores com problemas de saúde, como bronquite
- Trabalhadores sob medicação susceptível de aumentar a sua vulnerabilidade ao dano

Na segunda etapa deve proceder-se à “avaliação, estimativa e priorização dos riscos”, ou seja:

- A probabilidade de um perigo ocasionar dano
- A gravidade provável do dano
- A frequência da exposição dos trabalhadores (e o número de trabalhadores expostos)

A terceira etapa, consiste na “decisão sobre as medidas preventivas”, ou seja, de que forma se pode eliminar ou controlar os riscos, isto é, se é possível eliminar o risco e não sendo possível de que forma pode controlar-se, de modo a não comprometer a segurança e saúde das pessoas expostas, tendo em conta os princípios gerais de prevenção:

- Evitar os riscos
- Substituir o que é perigoso pelo que é isento de perigo ou menos perigoso
- Combater os riscos na origem
- Conferir às medidas de proteção coletiva prioridade em relação às medidas de proteção individual
- Adaptar-se ao progresso técnico e às mudanças na informação
- Procurar o melhor nível de proteção

A quarta etapa consiste na “adoção de medidas de prevenção” e de proteção, envolvendo os trabalhadores e os seus representantes no processo, devendo especificar-se:

- As medidas a aplicar
- Quem faz o quê, como e quando
- Quando deve estar concluída a aplicação

Nesta etapa do processo é essencial definir prioridades para os trabalhos que são destinados a eliminar ou prevenir riscos.

A quinta e última etapa (Figura 3) alude ao “acompanhamento/monitorização e revisão” o que implica controlos regulares destinados, não só a verificar a aplicação efetiva ou a eficácia

das medidas de prevenção e proteção, mas também a identificação de novos problemas, sendo que:

- A avaliação de riscos deve ser revista regularmente, em função da natureza dos riscos e do grau provável de mudança na atividade laboral, ou na sequência das conclusões da investigação de um acidente ou de incidentes”.
- A avaliação de riscos não é uma atividade que se possa realizar “de uma vez por todas”. Este aspeto é particularmente verdade quanto aos riscos psicossociais cuja natureza e idiosincrasia dificulta não só a sua identificação, mas também a análise, avaliação e gestão, dada a sua acentuada intangibilidade (<http://osha.europe.eu/topics/riskassessment>).

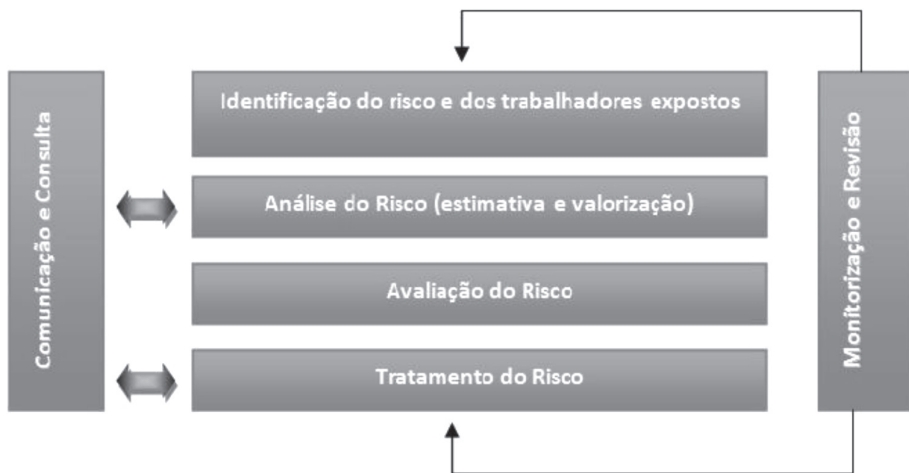


Figura 3
Etapas da gestão do risco.
Adaptado de MACEDO, 2010: 20.

Conclusão

A realização pessoal e profissional encontra na qualidade de vida do trabalho, particularmente a que é favorecida pelas condições de segurança, higiene e saúde, uma matriz fundamental para o seu desenvolvimento.

Nesta perspetiva deverá ser compreendido o relevo particularmente significativo que o ordenamento jurídico-constitucional português reservou em matéria de segurança, higiene e saúde no trabalho, transferindo para o direito interno não só as diferentes Diretivas-quadro da Comissão Europeia, mas também as convenções e recomendações quer da organização Internacional do Trabalho, quer da Agência Europeia para a Segurança e a Saúde no Trabalho.

É aliás na esteira do lugar cimeiro que estas matérias adquiriram no fórum mundial das questões do trabalho e da saúde que em 10 de setembro de 2009 o Estado Português aprova através da Lei nº 102/2009 o já referenciado Regime Jurídico de Promoção da Segurança e Saúde

no Trabalho. Mas como aplicar a Lei em contexto de profunda crise económica e financeira que tende a provocar profundas mudanças organizacionais e diminuição de custos em segurança e saúde no trabalho, aumentando os acidentes e as doenças de foro mental?

Efetivamente, nos últimos anos têm surgido riscos novos e emergentes (mormente os riscos psicossociais) que têm na sua origem inovações tecnológicas e mudanças sociais ou organizacionais, tais como: as novas tecnologias, os novos processos de produção, as novas condições de trabalho com cargas muito elevadas, intensificação de tarefas, empregos na economia informal, novas formas de contratação como por exemplo o trabalho independente, os contratos temporários, as subcontratações ou as más condições associadas à migração.

A gestão destes riscos tal como é preconizado na legislação nacional e comunitária é da responsabilidade da entidade empregadora, “cabendo-lhe a responsabilidade da gestão preventiva destes riscos e o estabelecimento da procedimentos e sistemas de segurança e saúde que os prevejam. Os riscos psicossociais podem e devem ser incluídos na avaliação global dos riscos levada a cabo nas organizações” (Dolores, 2010: 8).

Por outro lado, o processo de gestão preventiva dos riscos psicossociais deve incorporar a identificação dos perigos subjacentes, a avaliação dos procedimentos e práticas existentes, o desenvolvimento e a implementação e avaliação de um plano de ação. Por outras palavras, o sucesso da gestão dos riscos psicossociais depende da sua integração no sistema global de gestão da empresa e do envolvimento ativo dos trabalhadores, tendo presente um plano de ação que tenha em conta os seguintes “ingredientes”:

1. Uma correta avaliação do risco psicossocial de base;
2. Planeamento e intervenção faseada;
3. Medidas que consagrem quer o trabalhador quer a organização do trabalho;
4. Soluções específicas para o contexto;
5. Prática do diálogo social;
6. Envolvimento do topo da hierarquia (OSHA-EU 2002).

Resumindo, face ao permanente turbilhão em que a vida de grande parte das pessoas em idade ativa se transformou, impõe-se que os sintomas indiciadores das atitudes depressivas, sejam tidos em devida conta nos processos de avaliação de risco psicossociais, que para além de uma atividade técnica é também uma atividade de gestão enquanto epicentro da prevenção dos riscos na empresa.

Há pois um longo caminho a percorrer neste campo, sobretudo no tecido empresarial português ao nível das pequenas e médias empresas. Muito provavelmente, esse percurso passará, antes de mais, pela informação e divulgação de casos e sobretudo das consequências médicas, sociais e familiares, de molde a que os empregadores percebam que “boa segurança e saúde no trabalho é um bom negócio” e que a participação dos trabalhadores tem um impacto muito positivo neste campo (Eusébio Gonzalez, Observatório Europeu de Riscos, 2010).

Finalmente, nunca esquecer que não há lugares ou situações 100% seguras, mas há atitudes, práticas, hábitos e comportamentos seguros. Pensar prevenção é prevenir, e prevenir é proteger pessoas, porque sem pessoas não há riscos, tendo-se presente que o acidente de trabalho tem custos indiretos que são sempre muito superiores aos custos diretos.

Assim, a consciência da gestão de riscos, mormente dos riscos psicossociais, não pode ser uma preocupação passageira, uma moda técnica ou administrativa mas, pelo contrário, deve

levar à redefinição da organização, até mesmo tornar-se o eixo integrador do sistema complexo e interdependente que é a empresa.

Bibliografia

- AGÊNCIA EUROPEIA PARA A SEGURANÇA E SAÚDE NO TRABALHO, Facts nº 6/2005, 79/2007 e 81/2008, Bélgica.
- AMARO, António (2003) - “Para uma cultura de riscos”. *Territorium*, nº 10, Coimbra, pp. 113-120.
- AMARO, António (2005) - “Consciência e cultura do risco nas organizações”. *Territorium*, nº 10, Coimbra, pp. 5-9.
- COELHO, João Manuel (2009) - *Gestão preventiva de riscos psicossociais no trabalho em hospitais no quadro da União Europeia*. Dissertação de doutoramento, Porto, Universidade Fernando Pessoa.
- CORREIA, Maria Manuela (2010) - “Top ten dos riscos psicossociais”. Suplemento especial da *Revista Segurança*, nº 195, março/abril de 2010.
- COLAÇO, Tito (2012) - *O impacto na segurança e saúde no trabalho na atual conjuntura de crise económica e financeira*. Dissertação de mestrado, Faculdade de Direito da Universidade Nova de Lisboa.
- Dicionário Houaiss da Língua Portuguesa* (2003), Lisboa, Círculo de Leitores.
- DUARTE, Cristina Paula (2012) - *Cuidar dos cuidadores o (des)envolvimento da espiritualidade na prevenção de quadros de stresse e burnout*, Dissertação de mestrado, Lisboa, Universidade Lusófona de Humanidades e Tecnologias.
- FRASQUILHO, Maria e GUERREIRO, Diana (2012) - “Dossier trabalho mental”. *Revista Segurança*, nº 206, pp. 20-24.
- GRUN, Anselm (2005) - *A vida e o trabalho - um desafio espiritual*. Lisboa, Ed. Paulinas.
- LOURENÇO, Luciano (2003) - *Análise de riscos e gestão de crises. O exemplo dos incêndios florestais*. *Territorium*, Coimbra, pp. 89-110.
- MACEDO, Mário (2010) - “A norma ISO 31000:2009 e a sua implicação na gestão das organizações”. *Revista Segurança*, nº 197, julho/agosto/2010.
- MOREAU, Frank (2003) - *Compreender e gerir os riscos*, Lisboa, Bertrand Editora.
- Norma Portuguesa 4397*
- OIT - Organização Internacional do Trabalho (1996) - *Les facteurs psychosociaux au travail. Nature, incidences, prevention*. BIT, Genève
- OIT - Organização Internacional do Trabalho (2007) - *Locais de trabalho seguros e saudáveis*. Relatório do BIT (Bureau Internacional do Trabalho), Genebra, 22 p.
- OMS (Organização Mundial de Saúde, 1981)
- PEREIRA, Rita (2009) - *Mobbing ou o assédio moral no trabalho*. Coimbra, Coimbra Editora
- REBELO, Fernando (2005) - *Uma experiência europeia em riscos naturais*. Coimbra, Minerva.
- “Segurança. Suplemento especial”. *Revista Segurança*, nº 110, maio/junho/2009.
- Seminário ESENER - “Riscos psicossociais- numa luta por travar”. Suplemento especial da *Revista Segurança*, nº 198, setembro/outubro/2010.
- SERRA, A. (2003) - *O distúrbio de stress pós traumático*. (1ª Edição). Coimbra, Vale e Vale Editores
- SILVA, Eduardo Sá (2013) - *Dicionário de gestão*. Porto, Editorial Vida Económica.
- SILVEIRINHA, Maria João (2007) - “A vida no drama. A mediatização do risco”. *Territorium*, nº 14, Coimbra, pp. 11-19.

Consultas eletrónicas:

<http://ec.europa.eu/comission>

<http://epp.eurostat.ec.europa.eu>

www.europarl.europa.eu

<http://osha.europa.eu>

<http://hw.osha.europa.eu>

www.pordata.pt

www.dgs.pt

<http://censos.ine.pt>