



A gestão dos riscos psicossociais nos locais de trabalho europeus: dados do Segundo Inquérito Europeu às Empresas sobre Riscos Novos e Emergentes (ESENER-2)

Observatório Europeu dos Riscos
Síntese

Autores:

Swenneke G. van den Heuvel, Maartje C. Bakhuys Roozebom, Iris Eekhout, Anita Venema, a organização neerlandesa de investigação científica aplicada (TNO).

A presente síntese foi encomendada pela Agência Europeia para a Segurança e Saúde no Trabalho (EU-OSHA). O seu conteúdo, incluindo quaisquer opiniões e/ou conclusões expressas, é da responsabilidade exclusiva do(s) seu(s) autor(es) e não reflete necessariamente os pontos de vista da EU-OSHA.

Gestão do projeto: Malgorzata Milczarek, Agência Europeia para a Segurança e Saúde no Trabalho (EU-OSHA)

**Europe Direct é um serviço que responde
às suas perguntas sobre a União Europeia
Linha telefónica gratuita (*):
00 800 6 7 8 9 10 11**

(*) Alguns operadores de telecomunicações móveis não autorizam o acesso a números 00 800 ou poderão cobrar uma tarifa por estas chamadas.

Encontram-se disponíveis na Internet mais informações sobre a União Europeia (<http://europa.eu>).

© Agência Europeia para a Segurança e Saúde no Trabalho, 2018

Reprodução autorizada mediante indicação da fonte.

Síntese

Nas últimas décadas, o mundo do trabalho sofreu mudanças profundas em consequência da globalização, da terciarização e das mudanças tecnológicas. A globalização pode ter como potenciais efeitos indiretos a intensificação do trabalho, a insegurança laboral e a redução da autonomia. A terciarização, ou seja, o aumento do trabalho no setor dos serviços, teve como consequência a intensificação do «trabalho emocional»⁽¹⁾, que está associado a um maior risco de violência e assédio. As mudanças tecnológicas podem gerar «stress tecnológico», que se traduz num sentimento de ansiedade de um indivíduo em relação à sua capacidade de utilizar a tecnologia de forma eficaz, ou num sentimento de frustração, no caso de essa utilização fracassar. Em suma, essas mudanças aumentaram a exposição dos trabalhadores a riscos psicossociais.

Os riscos psicossociais relacionados com a forma como o trabalho é concebido, organizado e gerido, bem como com o contexto social de trabalho (EU-OSHA, 2000), podem ter consequências graves na saúde e no bem-estar dos trabalhadores. Estudos revelam que os riscos psicossociais relacionados com o trabalho podem conduzir à deterioração da saúde mental, depressão, doenças cardiovasculares e perturbações musculoesqueléticas. Impõe-se, por isso, uma gestão adequada desses riscos.

Estudos anteriores identificaram vários impulsionadores e obstáculos no âmbito da gestão dos riscos psicossociais a nível organizacional. Demonstraram ainda que as características organizacionais, como a dimensão e as atividades do setor, bem como o contexto nacional em que as organizações operam, influenciam a forma como as organizações fazem face aos riscos psicossociais.

As organizações de grande dimensão parecem ter mais medidas e procedimentos para fazer face aos riscos psicossociais do que as pequenas e médias empresas (PME). Tal poderá dever-se ao facto de disporem de maiores orçamentos para a prevenção de riscos e de um nível superior de conhecimentos e consciencialização relativamente à presença de riscos para segurança e a saúde (EU-OSHA, 2010a; EU-OSHA, 2016a; Houtman et al., 2012). Existe uma forte correlação entre as atividades setoriais e a prevalência de riscos psicossociais registada. A prevalência registada é, por exemplo, relativamente elevada nos setores da educação, dos cuidados de saúde e dos serviços. No entanto, verificam-se diferenças entre os setores em termos de gestão dos riscos psicossociais e no nível de apoio disponível por parte das organizações setoriais nesse domínio. Os setores com um investimento relativamente expressivo na gestão dos riscos psicossociais são, mais uma vez, o setor da saúde, o setor da educação e o setor financeiro. Em setores como a indústria de mineração, a agricultura e a construção, as organizações têm relativamente poucos procedimentos e medidas para fazer face aos riscos psicossociais (EU-OSHA, 2010a; EU-OSHA, 2016a).

Acresce que o nível de gestão dos riscos psicossociais difere de país para país. De um modo geral, os países do norte da Europa parecem ter uma abordagem mais abrangente do que os países do leste da Europa (EU-OSHA, 2010a). Não obstante, são escassos os estudos sobre os efeitos específicos dos fatores contextuais nacionais, especialmente sobre o papel da cultura nacional na gestão dos riscos psicossociais nas organizações. No presente estudo, procurámos colmatar essa lacuna examinando em maior detalhe a relação entre vários fatores contextuais e a gestão dos riscos psicossociais.

As perguntas colocadas pelo estudo são as seguintes:

1. O nível da gestão dos riscos psicossociais está relacionado com impulsionadores e obstáculos a nível organizacional?
2. Qual a relação entre a cultura nacional e a gestão dos riscos psicossociais?
3. O contexto cultural está relacionado com os impulsionadores e os obstáculos no âmbito da gestão dos riscos psicossociais e depende da relação entre os impulsionadores e obstáculos e da gestão dos riscos psicossociais do contexto cultural?
4. Quais são os tipos de organizações no que respeita à sua abordagem em matéria de gestão dos riscos psicossociais e a fatores relacionados com a gestão dos riscos psicossociais, tendo em conta o contexto?

⁽¹⁾ O trabalho emocional define-se como o processo de gestão de sentimentos e de expressões com vista a satisfazer os requisitos emocionais de um trabalho (Hochschild, 1983).

Para responder a estas perguntas, realizámos análises quantitativas de dados do Segundo Inquérito Europeu às Empresas Sobre Riscos Novos e Emergentes (ESENER-2), complementando-as com dados relativos ao contexto nacional: dimensões culturais, produto interno bruto (PIB) *per capita* e iniciativas nacionais em matéria de segurança e saúde, designadamente no que se refere aos riscos psicossociais. As dimensões culturais basearam-se no trabalho de Hofstede, que estudou os valores culturais nacionais e a sua influência no comportamento e identificou várias dimensões culturais (Hofstede et al., 2010). Estudos anteriores mostram que essas dimensões culturais nacionais influenciam as culturas organizacionais, pelo que assumimos que as dimensões culturais nacionais também tenham influência na existência de impulsionadores e obstáculos a nível organizacional, no que respeita à gestão dos riscos psicossociais e ao próprio nível de gestão dos riscos psicossociais.

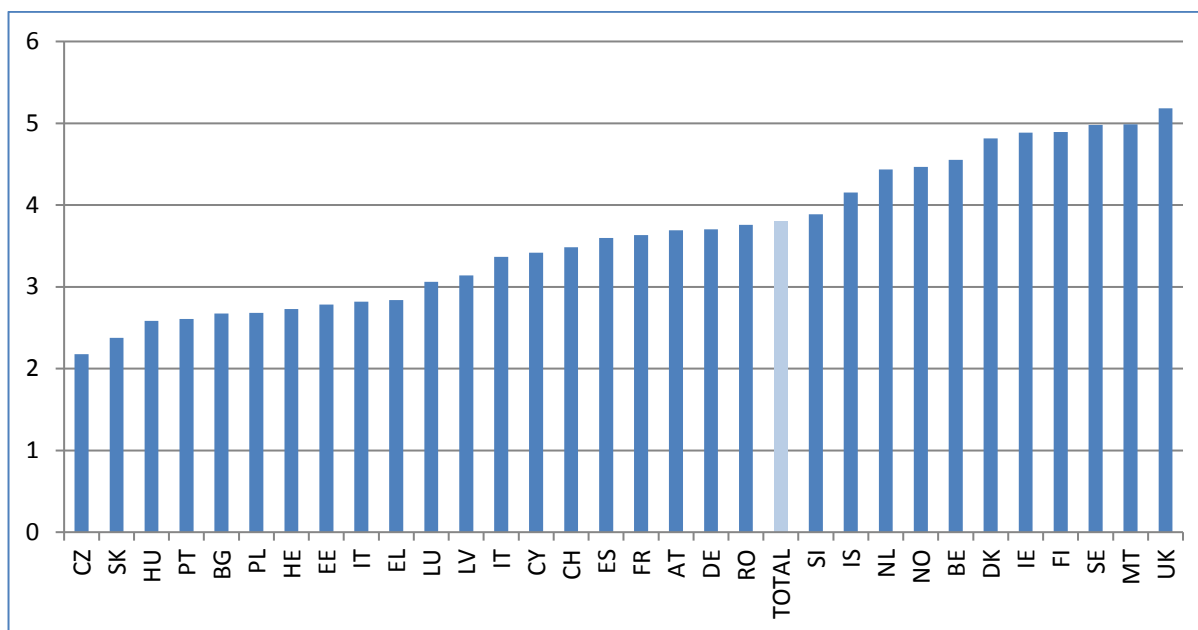
Foram incluídas três dimensões na análise: distância do poder, evasão da incerteza e masculinidade. A distância do poder refere-se ao nível de desigualdades em termos de poder que é aceitável para os subordinados e líderes de uma sociedade. A evasão da incerteza diz respeito à medida em que os membros de uma cultura se sentem ameaçados por situações incertas ou desconhecidas. No que respeita à masculinidade, estabelece-se uma distinção entre a preferência pela obtenção de resultados, competição e dinheiro (masculino) e a preferência pelo cuidado dos outros e pela qualidade de vida (feminino). De forma a representar o nível das iniciativas nacionais, incluímos esforços conjuntos dos parceiros sociais para prevenir riscos psicossociais no local de trabalho e os instrumentos utilizados na implementação do acordo-quadro europeu sobre stress relacionado com o trabalho.

Os dados foram analisados com recurso a um modelo de vários níveis, com ajustamentos no que respeita à influência do país, setor, dimensão da empresa e tipo de inquirido. Os resultados das análises quantitativas foram posteriormente discutidos por um grupo de reflexão composto por peritos no domínio dos riscos psicossociais de vários Estados-Membros da UE.

Gestão dos riscos psicossociais e seus impulsionadores e obstáculos a nível organizacional

Definiu-se a gestão dos riscos psicossociais como o conjunto de procedimentos e medidas implementado para fazer face aos riscos psicossociais. A figura 1 ilustra o nível de gestão dos riscos psicossociais por país. De um modo geral, os países do norte da Europa registam um elevado nível de gestão dos riscos psicossociais, sendo esse nível baixo nos países da Europa central e oriental.

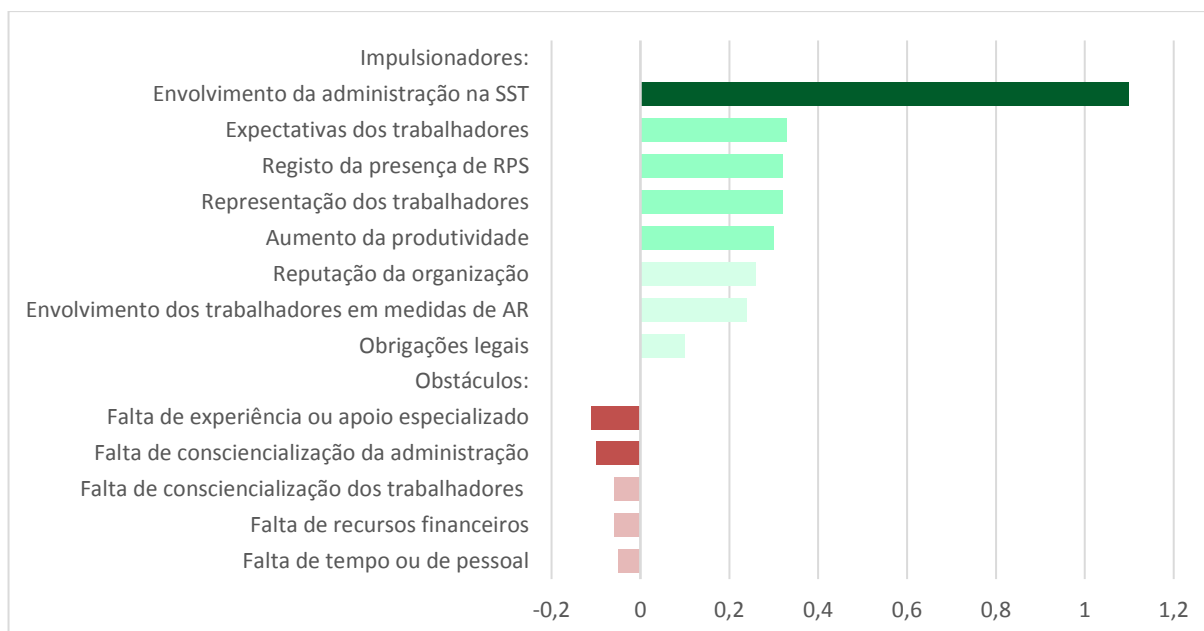
Figura 1: Gestão dos riscos psicossociais entre os países da UE-28 e da EFTA (ver, no anexo 1, as abreviaturas dos países)



Na análise, incluímos impulsionadores e obstáculos que, no inquérito ESENER, estavam relacionados com a gestão geral da segurança e da saúde no trabalho (SST) e não especificamente com a gestão dos riscos psicossociais. Conforme demonstrado por estudos anteriores, a «boa» gestão da SST é um dos impulsionadores mais importantes na gestão dos riscos psicossociais, e os impulsionadores da gestão dos riscos psicossociais são, em grande parte, semelhantes aos impulsionadores da gestão geral da segurança e da saúde (EU-OSHA, 2012b). A figura 2 ilustra as relações entre esses impulsionadores e obstáculos e a gestão dos riscos psicossociais. As cores mais escuras indicam uma relação mais forte. O envolvimento da administração na SST em geral foi identificado como o impulsionador mais determinante na gestão dos riscos psicossociais. Outros impulsionadores que foram relacionados com a gestão dos riscos psicossociais foram o nível a que a organização regista a existência de riscos psicossociais, o nível de envolvimento dos trabalhadores na conceção e na implementação de medidas na sequência de uma avaliação de riscos e a existência de uma representação dos trabalhadores. Adicionalmente, as seguintes razões para abordar a segurança e a saúde em geral foram igualmente identificadas como impulsionadores da gestão dos riscos psicossociais: «cumprir as obrigações legais», «corresponder às expectativas dos trabalhadores», «manter ou aumentar a produtividade» e «preservar a reputação da organização».

Os principais obstáculos à gestão dos riscos psicossociais foram a falta de consciencialização por parte da administração e a falta de experiência ou apoio especializado para lidar com a SST em geral. Contudo, estas associações revelaram-se mais frágeis do que as associações entre os impulsionadores e a gestão dos riscos psicossociais. Não se verificou qualquer relação entre a gestão dos riscos psicossociais e a referência a trabalho administrativo ou à complexidade das obrigações legais enquanto dificuldade na abordagem da segurança e da saúde (em geral) na organização. Os inquiridos foram igualmente questionados sobre se alguns fatores tornavam a abordagem dos riscos psicossociais mais difícil do que a de outros riscos de saúde. Contudo, esses potenciais obstáculos não se prendiam com a gestão dos riscos psicossociais.

Figura 2: Impulsionadores e obstáculos estatisticamente significativos na gestão dos riscos psicossociais a nível organizacional (classificações normalizadas)



RPS - risco psicossocial; AR - avaliação de riscos

Influência do contexto nacional

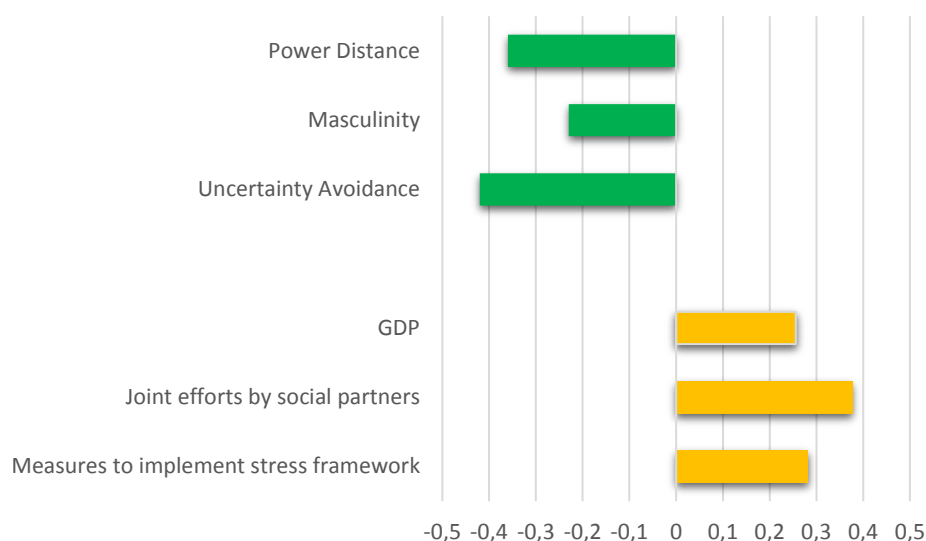
A figura 3 ilustra a influência do contexto nacional na gestão dos riscos psicossociais. A associação entre quase todas as variáveis do contexto nacional e a gestão dos riscos psicossociais foi estatisticamente significativa, com exceção da masculinidade. A gestão dos riscos psicossociais está associada a uma reduzida distância do poder, uma reduzida prevenção da incerteza, uma situação económica favorável (elevado PIB *per capita*) e iniciativas nacionais no domínio dos riscos psicossociais (esforços conjuntos dos parceiros sociais e medidas para implementar o acordo-quadro da UE sobre stresse relacionado com o trabalho). Observe-se que as relações entre todas as variáveis do contexto nacional e a gestão dos riscos psicossociais se encontram sensivelmente ao mesmo nível, sendo comparáveis com as relações entre a maioria dos impulsionadores a nível organizacional e a gestão dos riscos psicossociais. No entanto, a associação com a variável «envolvimento da administração na SST» é muito mais forte (ver figura 2).

Todas as variáveis do contexto nacional estavam fortemente relacionadas entre si, com exceção da dimensão cultural masculinidade. Os esforços conjuntos dos parceiros sociais e as medidas para implementar o acordo-quadro da UE sobre stresse relacionado com o trabalho são mais comuns em culturas nacionais em que a distância do poder e a prevenção da incerteza são pouco marcadas e em países com um PIB *per capita* elevado.

Concluindo, todas as variáveis do contexto nacional, incluindo as dimensões culturais distância do poder e prevenção da incerteza, estão relacionadas com a gestão dos riscos psicossociais, e todas as variáveis do contexto nacional estão relacionadas entre si. No entanto, a causalidade da relação não é totalmente clara neste contexto complexo. Com base nos estudos atuais, não é possível estabelecer qual o fator do contexto nacional que é mais determinante para a gestão dos riscos psicossociais.

É possível que as iniciativas no domínio da SST em geral, e dos riscos psicossociais em particular, sejam influenciadas tanto por uma situação económica favorável quanto por um clima cultural favorável. Efetivamente, vários estudos anteriores identificaram indícios de uma relação entre a cultura nacional e o ambiente psicossocial de trabalho (Lok and Crawford, 2003; Chen, 2004; Moncada et al., 2010). Não existem estudos sobre o eventual impacto da situação económica nas iniciativas nacionais no domínio da SST e dos riscos psicossociais, mas é plausível que uma situação económica desfavorável possa implicar um orçamento mais reduzido destinado a essas iniciativas.

Figura 3: Associações entre as variáveis do contexto nacional e a gestão dos riscos psicossociais (classificações normalizadas)



EN	PT
Power distance	Distância do poder
Masculinity	Masculinidade
Uncertainty Avoidance	Evasão da incerteza
GDP	PIB
Joint efforts by social partners	Esforços conjuntos dos parceiros sociais
Measures to implement stress framework	Medidas para implementar o acordo-quadro sobre stresse

Embora, aparentemente, o nível de gestão dos riscos psicossociais esteja relacionado com as dimensões culturais nacionais, a cultura nacional não estava, ou estava apenas de forma pouco acentuada, relacionada com os impulsionadores e obstáculos ao nível da empresa. Este resultado parece indicar que o eventual impacto da cultura na gestão dos riscos psicossociais não pode ser explicado pelo impacto da cultura nos impulsionadores e obstáculos que definimos no presente estudo. É possível que a cultura tenha uma relação direta com a forma como as empresas fazem face aos riscos psicossociais. Além disso, a cultura pode influenciar impulsionadores e obstáculos que não foram incluídos nas análises. Acresce que a relação entre os impulsionadores e obstáculos e a gestão dos riscos psicossociais também não parece depender de outras variáveis do contexto nacional (a situação económica das iniciativas nacionais no domínio da segurança e saúde no trabalho e dos riscos psicossociais). Não há, por conseguinte, qualquer indicação de que as intervenções que visam os impulsionadores e os obstáculos organizacionais (conforme definidos no presente estudo) devam ser adaptadas em função do contexto nacional.

Com base nas relações observadas entre as dimensões culturais, o PIB *per capita* e as iniciativas nacionais no domínio dos riscos psicossociais, é possível estabelecer uma distinção entre contextos favoráveis e contextos desfavoráveis à gestão dos riscos psicossociais. O contexto favorável parece incluir um baixo nível de distância do poder, um baixo nível de prevenção da incerteza, uma boa situação económica e iniciativas nacionais dos parceiros sociais que visam a gestão dos riscos psicossociais.

Tipologias das organizações

Além do contexto nacional, certas características da empresa, como a dimensão e o setor, também influenciam a gestão dos riscos psicossociais. Estudos anteriores (EU-OSHA, 2016b) revelaram uma pior qualidade da gestão da SST em empresas de menor dimensão e um elevado nível de não conformidade com a regulamentação em matéria de SST.

Os resultados do presente estudo revelam igualmente que o contexto nacional é determinante em organizações de todas as dimensões, com exceção de pequenas organizações com cinco a nove trabalhadores. Com efeito, as pequenas empresas têm menos medidas para fazer face aos riscos psicossociais e menos impulsionadores para fazer face aos riscos para a segurança e a saúde, independentemente do contexto nacional.

No que diz respeito aos setores, o contexto nacional parece estar relacionado com diferenças na gestão dos riscos psicossociais em todos os tipos de organizações, embora essa relação seja fraca em alguns setores. Nos setores da agricultura, da silvicultura e da pesca e nos setores da mineração, da construção, da eletricidade, do comércio, dos transportes, da habitação e da alimentação, o baixo nível de gestão dos riscos psicossociais também é observado em contextos nacionais favoráveis. Este facto

poderá explicar-se pela grande proporção de pequenas organizações nesses setores, que, como já se viu, têm uma gestão dos riscos psicossociais mais fraca, independentemente do contexto nacional.

Num contexto nacional desfavorável, a gestão dos riscos psicossociais é inferior à média em todos os setores, com exceção do setor da educação e do setor da saúde e da ação social. Nesses setores, observa-se também uma maior prevalência de impulsionadores organizacionais determinantes, como o envolvimento da administração, a representação dos trabalhadores e o «corresponder às expectativas dos trabalhadores», incluindo em contextos nacionais desfavoráveis. O elevado nível de gestão dos riscos psicossociais e dos seus impulsionadores poderá decorrer do facto de a presença de riscos psicossociais ser registada a um nível superior. Por outro lado, esse registo a um nível superior poderá também apontar para uma maior consciencialização dos riscos psicossociais nesses setores.

Implicações práticas

O presente estudo permite tirar várias conclusões com aplicação prática. Uma constatação importante é a de que o contexto nacional é determinante: verificou-se que o nível de gestão dos riscos psicossociais é mais elevado em países com um contexto nacional favorável do que em países com um contexto nacional desfavorável. Este dado sugere que certas dimensões culturais e as iniciativas nacionais são importantes para definir a gestão dos riscos psicossociais no local de trabalho. Embora as dimensões culturais sejam difíceis de alterar, devem ser reforçadas as iniciativas nacionais, como ações conjuntas dos parceiros sociais, alterações do quadro jurídico, campanhas e atividades setoriais específicas.

Foi colocada a hipótese de a importância de (alguns) impulsionadores e obstáculos organizacionais no âmbito da gestão dos riscos psicossociais também dependerem do contexto cultural, o que exigiria uma abordagem diferenciada para incentivar a gestão dos riscos psicossociais. No entanto, os resultados não corroboraram essa hipótese, sugerindo que a importância de certas características organizacionais é a mesma, independentemente do contexto nacional. De um modo geral, os impulsionadores afiguram-se mais importantes do que os obstáculos (relativamente inexpressivos ao nível da gestão dos riscos psicossociais). Designadamente, os resultados demonstraram que:

- O envolvimento da administração é o impulsionador mais forte na gestão dos riscos psicossociais.
- O envolvimento formal dos trabalhadores (no conselho de empresa, num comité de segurança e saúde, como delegados sindicais ou representantes para a segurança e a saúde) e o envolvimento informal dos trabalhadores (por exemplo, na conceção e implementação de medidas na sequência de uma avaliação de riscos) afiguram-se igualmente impulsionadores no âmbito da gestão dos riscos psicossociais.

As medidas destinadas a melhorar a gestão dos riscos psicossociais podem ser adotadas pelos empregadores, pelos trabalhadores (representantes), pelos parceiros sociais e por organizações setoriais. No entanto, também são de considerar iniciativas nacionais. Por exemplo, o envolvimento da administração pode ser incentivado por meio de campanhas de sensibilização e o envolvimento dos trabalhadores pode ser fomentado pela legislação.

A **Agência Europeia para a Segurança e Saúde no Trabalho (EU-OSHA)** contribui para tornar os locais de trabalho na Europa mais seguros, mais saudáveis e mais produtivos. A Agência investiga, desenvolve e distribui informação fidedigna, equilibrada e imparcial em matéria de segurança e saúde e organiza campanhas de sensibilização em toda a Europa. Criada pela União Europeia em 1994 e sediada na cidade espanhola de Bilbao, a Agência reúne representantes da Comissão Europeia, dos governos dos Estados-Membros e de organizações de empregadores e de trabalhadores, bem como destacados peritos dos Estados-Membros da UE e de outros países.

Agência Europeia para a Segurança e Saúde no Trabalho

Santiago de Compostela 12, 5.º andar
48003 Bilbao, Espanha
Tel.: +34 944358400
Fax: +34 944358401
Endereço eletrónico:
information@osha.europa.eu

<http://osha.europa.eu>