

Riscos psicossociais na Europa: Prevalência e estratégias de prevenção



Resumo executivo

Introdução

O presente resumo executivo tem por base um relatório conjunto sobre os riscos psicossociais no trabalho elaborado pela Agência Europeia para a Segurança e Saúde no Trabalho (EU-OSHA) e pela Fundação Europeia para a Melhoria das Condições de Vida e de Trabalho (Eurofound). É o resultado do trabalho complementar das duas agências, que se reflete nas suas diferentes funções. Reconhecendo a complexidade da relação entre saúde e trabalho, o relatório apresenta dados comparativos sobre a prevalência de riscos psicossociais entre os trabalhadores e analisa as interligações entre estes riscos e a saúde e o bem-estar. Investiga igualmente até que ponto as instituições tomam medidas para prevenir os riscos psicossociais e descreve as intervenções que podem ser adotadas nas empresas. Nele se inclui uma panorâmica geral das políticas implementadas em seis Estados-Membros.

Contexto político

Elevar a qualidade das condições de trabalho é um objetivo da União Europeia (UE); o artigo 151.º do Tratado sobre o Funcionamento da União Europeia estabelece que os Estados-Membros terão por objetivos a promoção do emprego e da melhoria das condições de trabalho. Garantir a saúde e o bem-estar dos trabalhadores ao longo da sua vida profissional constitui um pré-requisito para alcançar o objetivo da estratégia «Europa 2020» de aumentar o emprego em toda a UE. A diretiva-quadro de 1989 sobre medidas para melhorar a segurança e a saúde no trabalho obriga os empregadores a aplicar medidas preventivas para evitarem acidentes e doenças profissionais; consequentemente, os riscos psicossociais deverão ser abordados nas estratégias de segurança e saúde das organizações. Além disso, os parceiros sociais europeus, ao assinarem os acordos-quadro sobre o stresse no trabalho (2004) e sobre assédio e violência no trabalho (2007), reconheceram a importância dos riscos psicossociais. Estes acordos representam um compromisso com o desenvolvimento e a aplicação do seu conteúdo a nível nacional.

Principais conclusões

Na Europa, 25% dos trabalhadores dizem sofrer de stresse no trabalho durante a maior parte ou a totalidade do seu horário de trabalho, e uma percentagem semelhante relata que o trabalho afeta negativamente a sua saúde. Os riscos psicossociais contribuem para estes efeitos adversos do trabalho.

Os riscos mais comuns têm a ver com o tipo de tarefas executadas pelos trabalhadores — por exemplo, se as tarefas são monótonas ou

complexas — e com a intensidade do trabalho. A intensidade elevada de trabalho está associada a efeitos negativos em termos de saúde e bem-estar, tendo especialmente a ver com stresse no trabalho.

A violência e o assédio registam-se com menos frequência, mas têm uma relação fortemente negativa com o bem-estar. Outras condições de trabalho, tais como um bom equilíbrio entre vida profissional e pessoal, bem como o apoio social, exercem uma influência positiva.

A incidência de alguns fatores de risco psicossociais tem vindo a diminuir desde 2005. Há menos pessoas a denunciarem o excessivo número de horas de trabalho e a falta de apoio social. No entanto, a insegurança no trabalho tem crescido, e um quinto dos trabalhadores continua a ter jornadas de trabalho excessivamente longas ou com horários irregulares. Recentemente, tem sido denunciado em alguns países um aumento do trabalho sob pressão, da violência e do assédio; esta situação está relacionada com alterações nos locais de trabalho, provocadas pela crise económica.

De um modo geral, as diferenças das condições de trabalho entre grupos de trabalhadores são setoriais. Existem, no entanto, diferenças de género que não estão necessariamente relacionadas com um determinado setor: por exemplo, homens que trabalham um excessivo número de horas ou mulheres que enfrentam mais dificuldades na progressão da sua carreira.

Os riscos psicossociais constituem uma preocupação para a maioria das empresas: quase 80% dos gestores manifestam preocupação com o stresse no trabalho, e praticamente um em cada cinco considera a violência e o assédio como um motivo de grande preocupação. No que respeita aos riscos individuais, as maiores preocupações dos gestores têm a ver com a pressão dos prazos e com clientes, pacientes ou alunos difíceis. Apesar das preocupações expressas, menos de um terço das organizações dispõem de procedimentos para prevenir esses riscos.



Os dados disponíveis sugerem que a prevenção dos riscos psicossociais não é uma atividade isolada, mas sim um processo com várias fases, que exige mudanças no ambiente de trabalho. As intervenções ao nível da empresa são mais bem implementadas através de um processo estruturado em que o êxito obtido é tanto maior quanto mais ativa for a participação dos trabalhadores.

A prestação de informações às empresas com vista a ajudá-las a enfrentar os riscos psicossociais tem maiores probabilidades de ser eficaz se oferecer uma abordagem que possa ser direcionada para a abertura da empresa à mudança e para os riscos específicos a que a empresa e o setor estão expostos. Não existe uma solução única no que diz respeito aos riscos psicossociais, mas têm vindo a ser implementadas muitas abordagens eficazes em empresas por toda a Europa.

A nível político, a legislação e as iniciativas dos parceiros sociais têm contribuído para implementar a prevenção dos riscos psicossociais. O diálogo social é um impulsionador da melhoria das condições de trabalho. O relatório dá exemplos que destacam políticas com vista a enfrentar o risco psicossocial ao nível dos Estados-Membros, quer através de legislação, inspeção, utilização de ferramentas práticas, quer através do envolvimento dos parceiros sociais. No entanto, as políticas não são desenvolvidas na mesma medida em todos os países europeus, facto que pode ser explicado pelas diferentes tradições de diálogo social e pelas diferentes abordagens governamentais, muitas vezes relacionadas com a importância que os países atribuem aos riscos psicossociais.

Indicadores para políticas

- Os decisores políticos e as partes interessadas responsáveis pela melhoria das condições de trabalho e da prevenção de riscos têm de considerar os riscos psicossociais específicos para diferentes grupos de trabalhadores.
- Em sintonia com a estratégia «Europa 2020» e o seu objetivo de aumentar as taxas de emprego, deverá ser prestada atenção à prevenção e eliminação dos riscos a que os trabalhadores estão mais frequentemente expostos, como é o caso dos problemas específicos relacionados com o tipo de tarefa ou a elevada intensidade de trabalho, bem como aqueles com um forte impacto sobre a sustentabilidade do trabalho, tais como a violência ou o assédio.

- O reconhecimento crescente da importância do ambiente psicossocial do trabalho e da necessidade de combater os riscos psicossociais tem de traduzir-se na implementação real de políticas de prevenção, especialmente nos países em que poucas empresas implementaram procedimentos com vista a gerir os riscos psicossociais. As diretrizes práticas podem desempenhar um papel importante para complementar as exigências legais, especialmente para empresas de menor dimensão.
- O diálogo social a diferentes níveis, desde a União Europeia até ao local de trabalho, ajuda a aumentar a consciencialização para os riscos psicossociais e a desenvolver políticas e ações ao nível da empresa ou da instituição em causa. A evolução neste sentido deve prosseguir, especialmente em países onde estas políticas ainda estão pouco desenvolvidas.
- As medidas destinadas a prevenir os riscos psicossociais são mais eficazes quando se baseiam no sistema geral de gestão de riscos. As empresas obtêm mais êxito na prevenção de riscos psicossociais se já dispuserem de um serviço eficaz de gestão da segurança e saúde no trabalho.
- Os decisores políticos devem refletir sobre a forma de aumentar a participação das mulheres no mercado de trabalho, mantendo e melhorando simultaneamente as condições de trabalho em geral. Abordar as questões relacionadas com o horário de trabalho e a progressão na carreira pode contribuir para isso.
- A insegurança de emprego está relacionada com alguns efeitos negativos no domínio da saúde. Desenvolver políticas abrangentes sobre emprego, progressão na carreira, apoio socioeconómico e reestruturação pode ajudar a gerir as causas e as consequências da insegurança de emprego.

Informações adicionais

O presente resumo foi retirado do relatório «Riscos psicossociais na Europa: prevalência e estratégias de prevenção», disponível em <http://eurofound.europa.eu/publications/report/2014/eu-member-states/working-conditions/psychosocial-risks-in-europe-prevalence-and-strategies-for-prevention> e <https://osha.europa.eu/en/publications/reports/psychosocial-risks-eu-prevalence-strategies-prevention/view>. Acessível em 25 línguas em <http://www.eurofound.europa.eu/publications/executive-summary/2014/eu-member-states/working-conditions/psychosocial-risks-in-europe-prevalence-and-strategies-for-prevention-executive-summary> e <https://osha.europa.eu/en/publications/reports/executive-summary-psychosocial-risks-in-europe-prevalence-and-strategies-for-prevention/view>.

