

A influência dos riscos psicossociais na saúde mental dos trabalhadores

Sousel, outubro-2024

João Viseu (joao.viseu@uevora.pt)



UNIVERSIDADE DE ÉVORA
ESCOLA DE CIÊNCIAS SOCIAIS
DEPARTAMENTO DE PSICOLOGIA

Preâmbulo

- ▶ Ao longo dos últimos, anos surgiram diversas mudanças no contexto de trabalho, e.g., ao nível da natureza, organização e gestão do trabalho.
- ▶ Estas mudanças (e.g., utilização em larga escala das tecnologias da informação e comunicação) criaram novos desafios no âmbito da saúde e segurança ocupacional.
- ▶ Um dos desafios que tem gerado maior preocupação nos profissionais desta área são os riscos psicossociais (Institute of Occupational Safety and Health, 2024; Pinho, 2015).



O que são?

Organização Internacional do Trabalho (OIT, 1986): interação entre o conteúdo do trabalho, a organização, a gestão de trabalho e outras condições ambientais, e as competências e necessidades dos trabalhadores que podem conduzir a problemas de saúde.



Origem: condições de trabalho, fatores organizacionais e fatores sociais.

Riscos psicossociais são condições presentes no contexto de trabalho, i.e., que estão diretamente relacionadas com a organização, o conteúdo de trabalho e a realização das tarefas, e que têm o potencial para afetar negativamente a saúde (física, psicológica e social) dos colaboradores (Schonfeld & Chang, 2017).



Exemplos

Conteúdo do trabalho

Carga e ritmo de trabalho

Horário

Controlo

Ambientes e equipamentos

Novas formas de contratação e insegurança laboral

Cultura organizacional

Relações interpessoais

Papel na organização

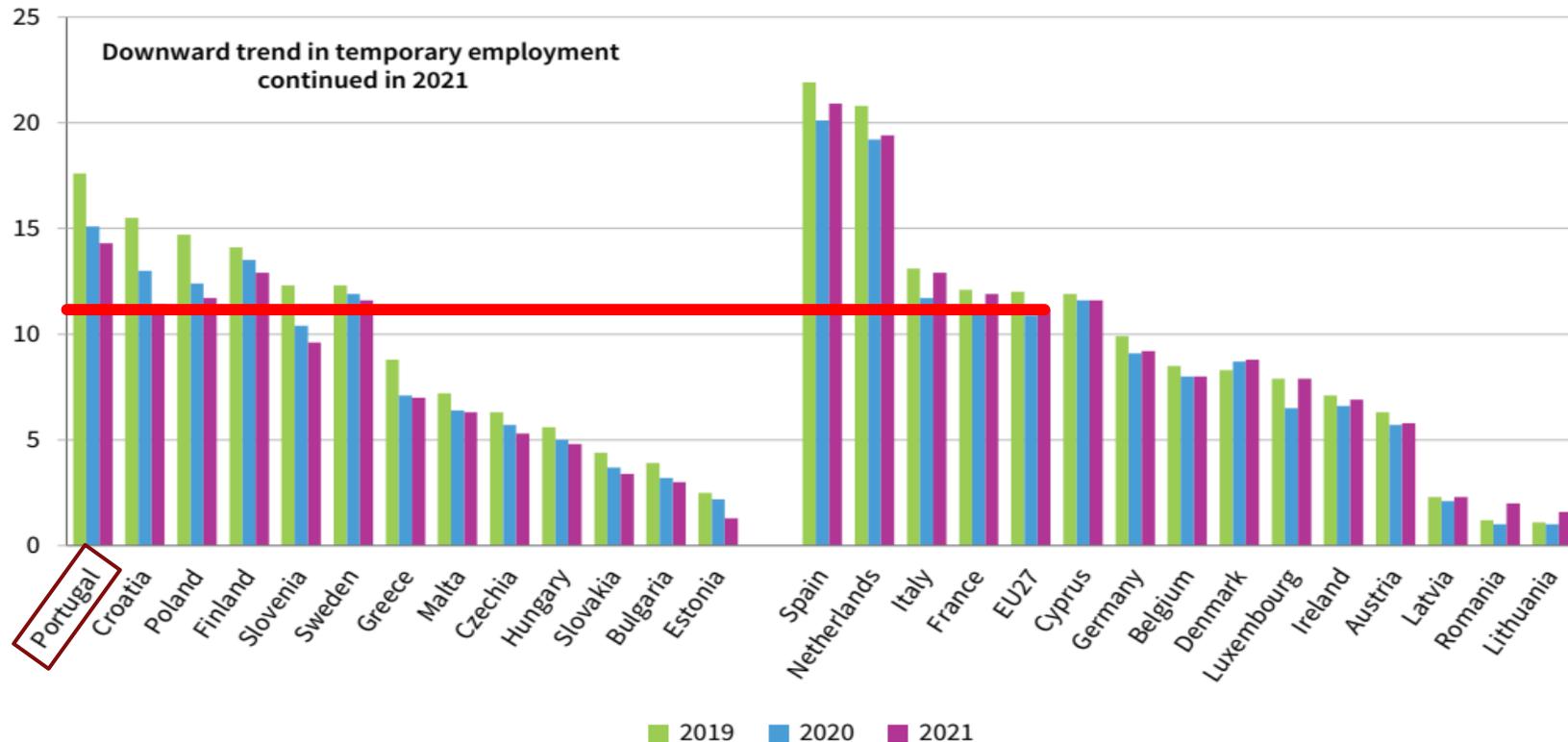
Desenvolvimento da carreira

Interface trabalho-família

Exigências emocionais



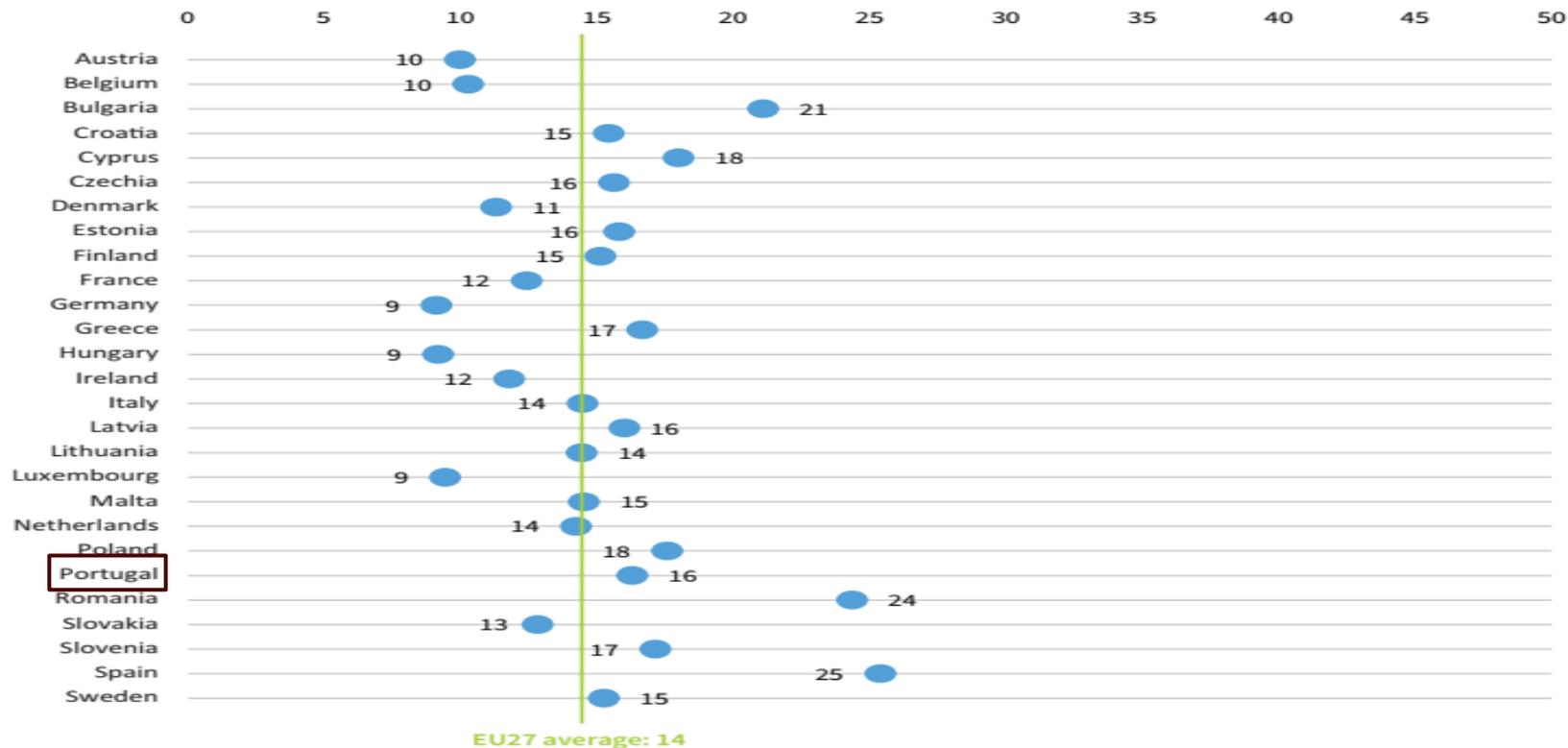
O que sabemos sobre a realidade portuguesa?



Percentagem de trabalhadores temporários em função da percentagem total de trabalhadores (Eurofound, 2022)



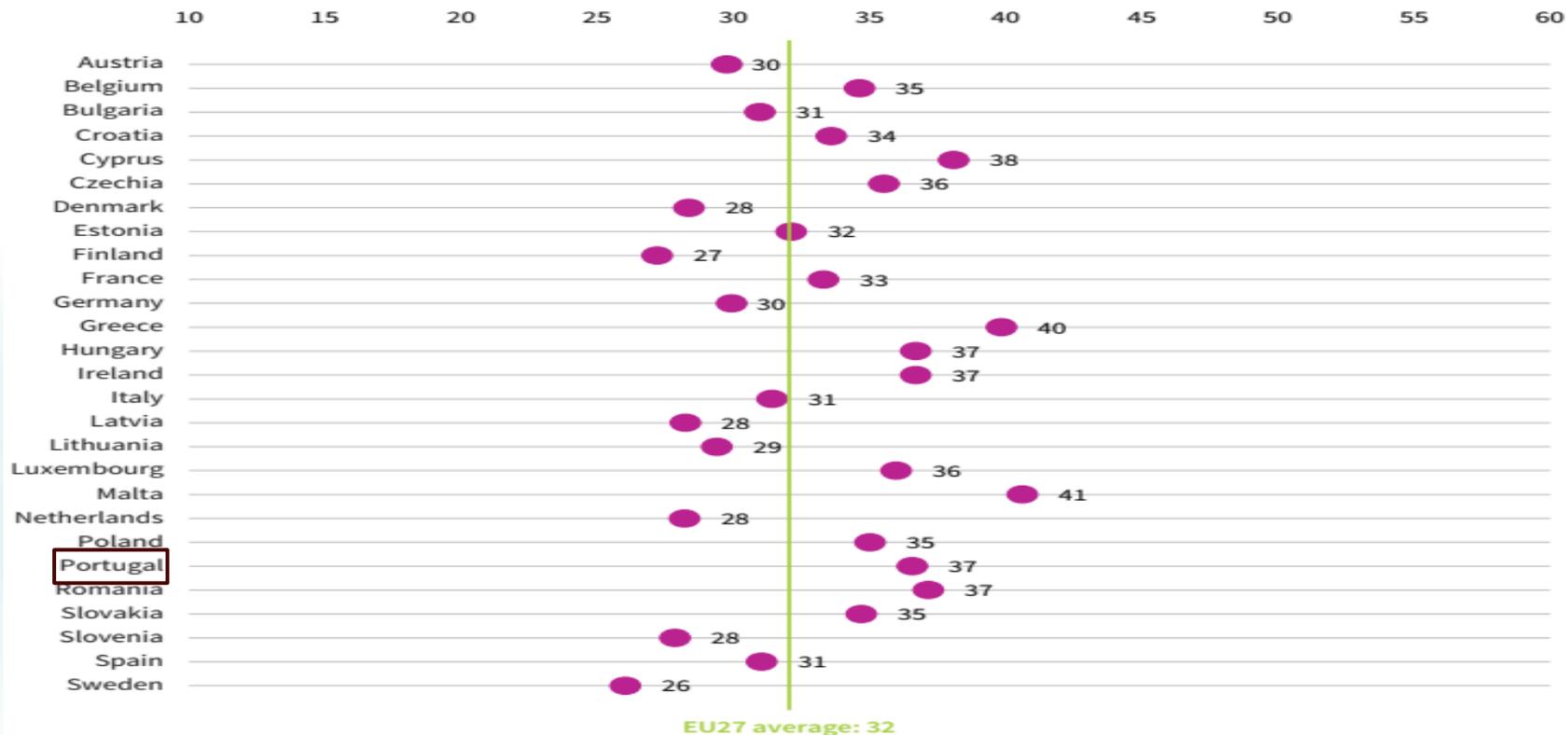
O que sabemos sobre a realidade portuguesa?



Prevalência (%) de insegurança no trabalho nos países da União Europeia em 2021 (Eurofound, 2023)



O que sabemos sobre a realidade portuguesa?



Prevalência (%) de um horário de trabalho atípico (e.g., horas extraordinárias ou fora do padrão 09h-17h) nos países da União Europeia em 2021 (Eurofound, 2023)



O que sabemos sobre a realidade portuguesa?

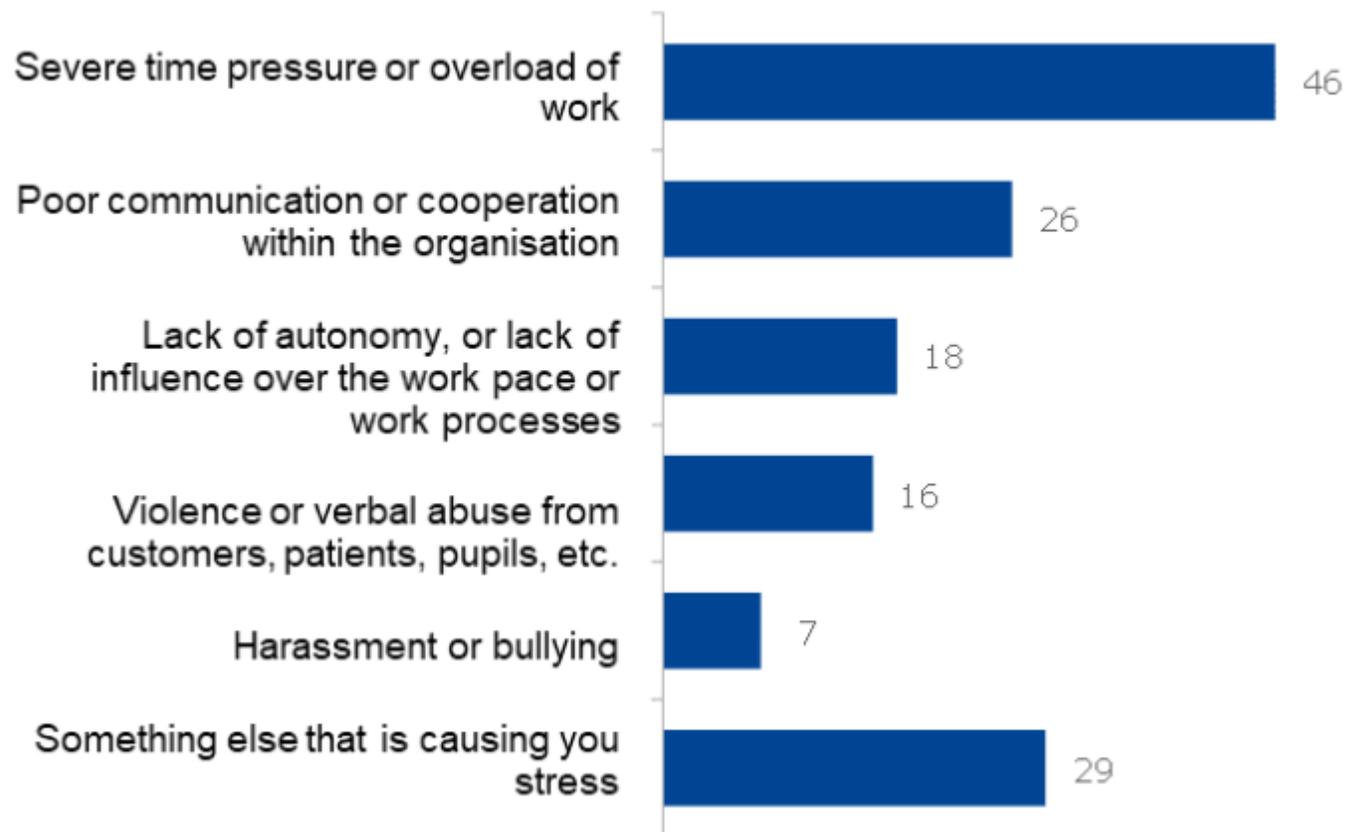


Prevalência (%) da intensidade de trabalho nos países da União Europeia em 2021 (Eurofound, 2023)



O que sabemos sobre o que se passa na União Europeia?

Would you say that at work you are exposed to the following factors? (% 'Yes')



Riscos psicossociais: Problema de saúde pública?

Riscos psicossociais representam gastos avultados a nível económico e social.

- Situação parece apontar para a existência de um problema de saúde pública.

Agência Europeia para a Segurança e a Saúde no Trabalho (EU-OSHA, 2007): em 2005 mais de 20% dos trabalhadores dos 25 estados-membros da União Europeia apresentava sintomatologia de stresse.

- **Estimativas dos custos do stresse:** 20.000 milhões de euros.



Riscos psicossociais: Problema de saúde pública?

- ▶ Os custos associados aos riscos psicossociais são cada vez mais avultados, sobrecarregando as organizações e o estado social.
- ▶ Os principais custos dos riscos psicossociais para as organizações são o absentismo, o presentismo, a reduzida produtividade e o aumento do *turnover*.
- ▶ A nível social pode-se falar dos custos associados à degradação da saúde, perda de qualidade de vida e mortalidade (EU-OSHA, 2014).



O que nos diz a investigação
sobre o impacto dos riscos
psicossociais?



Falar sobre saúde mental pode não ser fácil

- ▶ **Problemas de saúde mental podem afetar negativamente a carreira?** 16% dos participantes responderam que concordam fortemente com esta questão e 34% responderam que concordam.
- ▶ **Países onde houve maior concordância com esta questão:** Itália (63%), Chipre (66%), Grécia (66%) e França (68%).
- ▶ 6 em cada 10 participantes disseram que se sentiam confortáveis em falar com a sua chefia sobre a sua saúde mental.
- ▶ 44% dos respondentes afirmaram que houve um aumento do stresse ocupacional desde a pandemia de COVID-19 (EU-OSHA, 2024).



Falar sobre saúde mental pode não ser fácil

- ▶ 51% das pessoas indicaram que, na atualidade, é mais fácil falar sobre o stresse ocupacional.
- ▶ **Que iniciativas existem nos países europeus para prevenir os riscos psicossociais?**
 - ▶ Apoio psicológico (38%);
 - ▶ Informação e formação sobre bem-estar e estratégias de gestão do stresse (42%); e
 - ▶ Consulta aos trabalhadores sobre os fatores de stresse ocupacional (43%).
- ▶ Iniciativas destinadas a reduzir o impacto dos riscos psicossociais na saúde mental tendem a ser mais comuns nas grandes empresas (EU-OSHA, 2024).



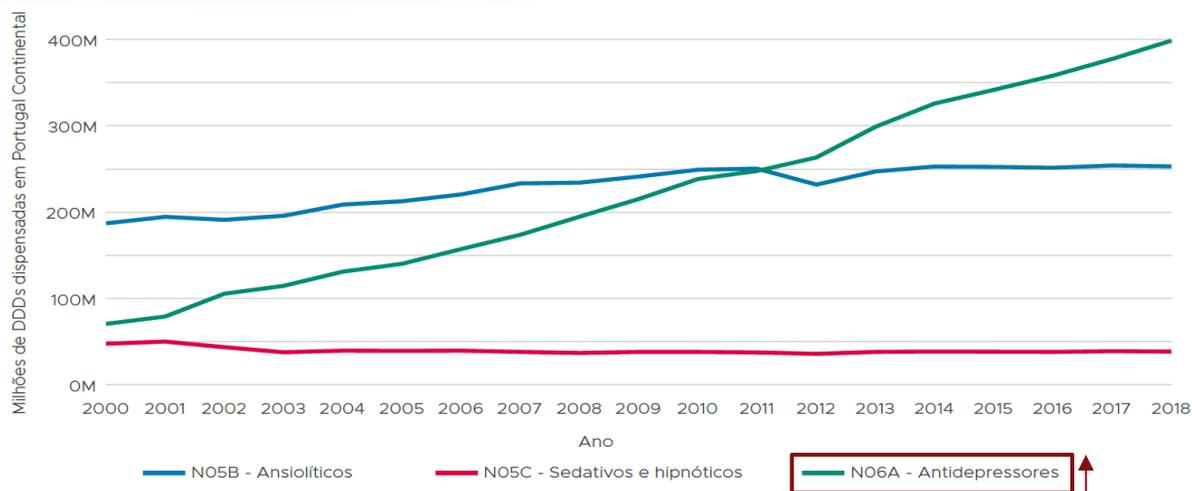
A reter:

Acesso ao apoio psicológico teve uma baixa taxa de resposta em Portugal (24%). Foi também o valor mais reduzido do relatório.



Impactos em trabalhadores e empresas

A **depressão** tem sido identificada como uma das principais causas do stresse ocupacional. O *European Network for Work and Health Promotion* descobriu que os problemas de saúde mental têm um custo anual, na Europa, de 240 mil milhões € (EU-OSHA, 2014).



Evolução do consumo de psicofármacos em Portugal (2000-2018) (Observatório Português dos Sistemas de Saúde, 2019)



Impactos em trabalhadores e empresas

O custo das doenças cardiovasculares, na Europa, era de 196 mil milhões €/ano em 2009.

Country	Total health care costs for CVD	Cost per capita	Percentage of total health expenditure
Portugal	1 215 392	114	6 %
Total EU	106 56 940	212	9 %

Custos das doenças cardiovasculares em Portugal e na União Europeia (EU-OSHA, 2014)



Impactos em trabalhadores e empresas

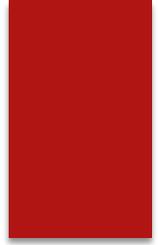
Os riscos psicossociais (e.g., reduzido controlo do trabalho e altas exigências laborais) também são responsáveis pelo aumento das lesões musculoesqueléticas.

The wide variety of MSDs makes it difficult to estimate their cost with any accuracy; while some authors attempt to quantify the cost of MSDs overall, others focus on specific MSDs such as back pain or arthritis (Parsons et al., 2011). At an EU level, it is estimated that up to 2 % of GDP is spent on the direct costs of MSD, with back pain in the European workforce costing over €12 billion per year (Bevan et al., 2009) and rheumatoid arthritis costing €45 billion per year (Lundkvist et al., 2008).

Custos das lesões musculoesqueléticas em países da União Europeia (EU-OSHA, 2014)



Impactos em trabalhadores e empresas



Portugal – Cunha et al (2014)	38,791 private and public sector professionals in four sectors: education, health, distribution and services.	15% of the professionals demonstrated a moderate risk of burnout (defined by emotional exhaustion, depersonalisation and personal accomplishment). 96% of the population were found to be at high risk of developing depersonalisation, 73% at moderate risk of emotional exhaustion and 66% at moderate risk of low personal accomplishment. Between 2008 and 2013, the proportion of workers affected by burnout increased from 8% to 15%.
--------------------------------------	---	---

Dados sobre a incidência de *burnout* em Portugal (Eurofound, 2018)



Impactos em trabalhadores e empresas

Custo da perda de produtividade das empresas portuguesas devido ao absentismo e ao presentismo **causados pelo stresse e problemas de saúde psicológica.**



Custo da perda de produtividade das organizações portuguesas (Ordem dos Psicólogos Portugueses [OPP], 2023)



Impactos em trabalhadores e empresas



Custos do stresse e dos problemas de saúde psicológica em contexto laboral entre 2020 e 2022 (OPP, 2023)



O que podemos fazer para mitigar este problema?



Avaliar
Prevenir
Intervir



Exigências laborais

Organização do trabalho

Conteúdo do trabalho

Relações sociais e liderança

Interface indivíduo-trabalho

Valores no local de trabalho

Personalidade

Saúde e bem-estar

Comportamentos ofensivos

Copenhagen Psychosocial Questionnaire

(Cotrim et al., 2022)





Subescalas do COPSOQ-II	<i>M</i>	<i>DP</i>	Min.	Máx.	Quartil [Q1; Q3]
Exigências quantitativas	2.34	.95	1	5	[1.50;3]
Ritmo de trabalho	2.90	1.23	1	5	[2;4]
Exigências cognitivas	3.72	.78	1	5	[3;4]
Exigências emocionais	3.86	1.19	1	5	[3;5]
Influência no trabalho	3.24	1.24	1	5	[3;4]
Possibilidades de desenvolvimento	4.11	.80	1	5	[3.50;5]
Previsibilidade	3.76	.90	1	5	[3;4.50]
Transparência do papel laboral desempenhado	4.62	.63	1	5	[4;5]
Recompensas	3.66	1.03	1	5	[3;4]
Apoio social de chefias	4.04	1	1	5	[3;5]
Comunidade social no trabalho	3.98	.92	1	5	[3;5]
Qualidade da liderança	4.04	.88	1	5	[3.50;5]
Confiança vertical	4.35	.76	1	5	[4;5]
Justiça e respeito	3.79	.96	1	5	[3;5]
Autoeficácia	4.17	.79	1	5	[4;5]
Significado do trabalho	4.67	.56	1	5	[4.50;5]
Compromisso face ao local de trabalho	3.76	1.10	1	5	[3;5]
Satisfação laboral	4.19	.85	1	5	[4;5]
Insegurança laboral	3.45	1.51	1	5	[2;5]
Saúde geral	3.04	.99	1	5	[2;4]
Conflito trabalho-família	2.56	1.20	1	5	[1.50;3.50]

Subescalas do COPSOQ-II	<i>M</i>	<i>DP</i>	Min.	Máx.	Quartil [Q1; Q3]
Problemas em dormir	2.89	1.24	1	5	[2;4]
<i>Burnout</i>	3.04	1.13	1	5	[2;4]
Stresse	2.58	1.10	1	5	[2;3]
Sintomas depressivos	2.31	1.16	1	5	[1;3]
<i>Bullying</i>	1.20	.52	1	5	[1;1.25]

Lázaro (2022)



Obrigado pela Vossa
atenção!



João Viseu (joao.viseu@uevora.pt) |
Sousel, outubro-2024



UNIVERSIDADE DE ÉVORA
ESCOLA DE CIÊNCIAS SOCIAIS
DEPARTAMENTO DE PSICOLOGIA