

GERIR OS RISCOS PSICOSSOCIAIS EM SITUAÇÃO DE PANDEMIA

1 - Breve Contextualização

Durante uma pandemia, como a COVID-19 e, em particular quando o confinamento e o encerramento temporário das empresas são impostos, os trabalhadores e trabalhadoras podem ser afetados gravemente por riscos psicossociais que podem decorrer, entre outros fatores, da incerteza atual e futura relativamente à sua situação laboral.

Tendo em conta as profundas alterações organizacionais e relacionais provocadas por situações excecionais, como a provocada

pelo COVID-19, a avaliação da exposição dos trabalhadores aos principais fatores de risco psicossociais deve ser atualizada, de forma a determinar as medidas organizacionais e de gestão a implementar.

Ressaltamos que esses riscos psicossociais, se não forem corretamente avaliados e geridos, podem levar a problemas físicos e mentais, como alterações de humor, baixa motivação, irritabilidade, ansiedade, depressão, problemas digestivos, distúrbios musculares, burnout e ansiedade crónicas.

2 - Fatores que podem induzir os riscos psicossociais

Enquadrando os fatores que poderão contribuir para o surgimento de riscos psicossociais, podemos referir três categorias de fatores que resultam das condições e da organização do trabalho, de fatores sociais e de fatores individuais. Destacamos as seguintes condicionantes (lista não exaustiva).

Fatores relacionados com as condições e organização do trabalho	<ul style="list-style-type: none"> -Relações com colegas difusas e menos frequentes; -Alterações nas componentes materiais do trabalho; -Mudanças funcionais devidas à necessidade de assumir funções de colegas que se encontram ausentes por doença ou em situação de apoio aos filhos ou outros familiares; -Transformações empresariais, através de reestruturações, <i>lay off</i>, suspensão de contratos por força maior, que causam receio de perda de emprego e preocupação inerente à diminuição da retribuição; -Excesso de volume de trabalho dos trabalhadores estiveram na linha da frente no combate à pandemia; -Incerteza quanto à manutenção do vínculo laboral, formas de contratação atípicas e precárias que provocam insegurança quanto aos seus direitos; -A utilização de tecnologias de informação e comunicação podem causar inadaptação e insegurança a trabalhadores que sejam menos preparados: -Aumento da sensação de vigilância permanente; -Dificuldade de conciliação com a vida pessoal; -Exposição prolongada a ecrãs de visualização que pode ter efeitos negativos no sono e no descanso.
Fatores sociais	<ul style="list-style-type: none"> -Receio do desemprego; -Insuficiente ou ausente apoio social; -Diminuição de rendimentos decorrentes da situação de desemprego que não permitem a manutenção da estabilidade financeira familiar; -Falta de escolas, infantários e outras alternativas para o apoio social.
Fatores individuais	<ul style="list-style-type: none"> -Pressão dos familiares para abandonar o trabalho pelo risco que representa; -Situações de doença do próprio ou de familiares; -Maior incidência de tarefas domésticas sobre a mulher, acrescida do cuidado dos filhos e de idosos; -Estagnação profissional, a dificuldade de ascensão e promoção; -Possível aumento de comportamentos aditivos, em particular o consumo de álcool.

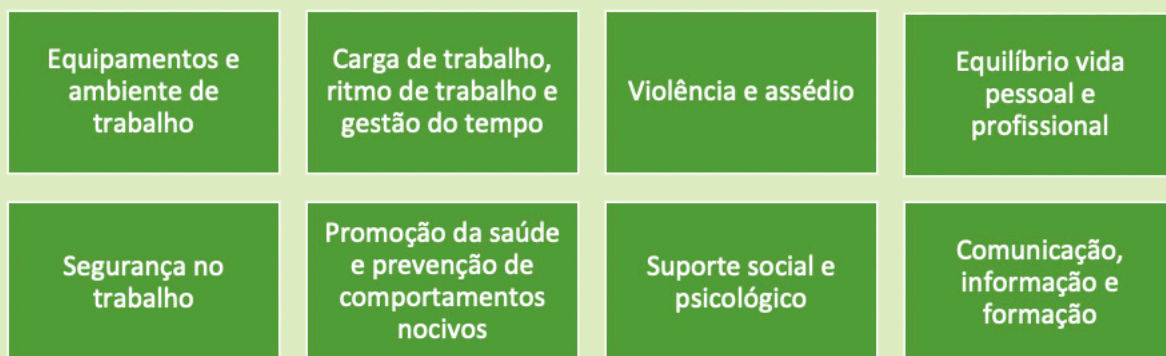
3 - Avaliação de riscos e avaliação de risco durante uma pandemia

- Identificar as potenciais fontes de exposição ao novo coronavírus (considerando todas as áreas de trabalho e tarefas desempenhadas pelos trabalhadores);
- Identificar qualquer perigo que possa surgir devido a novos processos de trabalho adotados para prevenir o contágio, incluindo fatores psicossociais, ergonômicos, químicos e outros riscos;
- Ter em conta fatores externos que afetam a saúde mental, como o medo (de estar infectado, perder emprego, etc.), o isolamento social, o peso das responsabilidades (aumentado na ausência de escolas e serviços);
- Implementar novas formas de detetar riscos para os trabalhadores em casa (por exemplo, questionários e inquéritos);
- Considerar as características individuais dos trabalhadores na avaliação dos riscos associados a cada perigo.

4 - Ações no local de trabalho para prevenir e mitigar os riscos psicossociais

Deverão ser implementadas medidas de SST para prevenir e reduzir os riscos psicossociais, incluindo a violência e o assédio, e promover a saúde mental e o bem-estar, além de prevenir o risco de eventuais repercussões a longo prazo para o bem-estar dos trabalhadores e trabalhadoras.

A OIT ressalta como fundamentais as seguintes áreas nos locais de trabalho para se desenvolverem ações concretas para se prevenir e mitigar os riscos psicossociais e os problemas de saúde mental durante e após uma pandemia, nomeadamente:



4.1 – Equipamentos e ambiente de trabalho

- Adotar controlos de engenharia e medidas administrativas (distância física, promoção de boa higiene, desinfeção e ventilação adequada);
- Quando necessário, fornecer EPI e formação adequada;
- Fornecer aos trabalhadores o apoio e equipamento de que necessitam para realizar em segurança o seu trabalho;
- Fornecer orientações práticas aos trabalhadores que realizam o seu trabalho a partir de casa sobre como criar um ambiente de trabalho em casa seguro;
- Ter em conta as necessidades especiais que os trabalhadores com deficiência possam ter em relação à adoção de novas medidas.

4.2 - Carga de trabalho, ritmo de trabalho e gestão do tempo

- Avaliar a carga de trabalho e ajustar e redistribuir as atribuições de trabalho, se necessário;

- Definição clara de tarefas, responsabilidades e resultados a alcançar;
- Melhorar os métodos de trabalho e garantir que os equipamentos e suportes necessários estão disponíveis para ajudar os trabalhadores a realizar as suas tarefas de forma segura e eficiente;
- Organização de horários de trabalho por forma a evitar longos períodos e garantir pausas de descanso adequadas e suficientes;
- Praticar exercícios de relaxamento, alongando atividades recreativas de minério durante as pausas.

4.3 – Violência e assédio

- Implementação de medidas de engenharia e administrativas para proteger os trabalhadores da violência e do assédio de terceiros;
- Consultar regularmente os trabalhadores e seus representantes para aferir da possível ocorrência destes fenómenos;

- Fornecer aos trabalhadores instruções práticas sobre resolver situações hostis;
- Estabelecer procedimentos para proibir a discriminação e o assédio;
- Sensibilizar para os efeitos da violência doméstica.

4.4 - Equilíbrio vida pessoal e profissional

- Aumentar a flexibilidade nos regimes de trabalho para que os trabalhadores possam cumprir as suas responsabilidades acrescidas;
- Informar os trabalhadores sobre as políticas de licença por doença;
- Promover um foco na qualidade do trabalho e não na quantidade;
- Aconselhar os trabalhadores a criar um espaço de trabalho dedicado, livre de perturbações e estabelecer limites em torno do seu horário de trabalho com os seus parceiros, filhos e/ou companheiros de casa.

4.5 – Segurança no Trabalho

- Proteger os trabalhadores de despedimentos injustos;
- Introduzir medidas temporárias para evitar despedimentos;
- Explore as opções que os governos implementaram para apoiar as empresas e a força de trabalho;
- Estabelecer planos para recuperar da crise devido à situação pandémica e informar os trabalhadores sobre eles;
- Incentivar os trabalhadores envolvidos em despedimentos ou a trabalhar a tempo parcial a aproveitar o tempo disponível para melhorar as suas competências, oferecendo oportunidades de formação.

4.6 - Promoção da saúde e prevenção de comportamentos nocivos

- Avaliar os tempos de trabalho para melhorar o sono, descansar e reduzir a fadiga;
- Informar e educar os trabalhadores sobre rotinas de saúde para o sono;
- Incentivar o exercício regular, incluindo fornecendo informações sobre como se exercitar em casa;
- Incentivar hábitos saudáveis, como pausas regulares, não perder refeições e fazer escolhas alimentares informadas;
- Fornecer formação e recursos sobre álcool e drogas e serviços disponíveis.

4.7 – Comunicação, informação e formação

- Criação de ambientes de comunicação aberta,

honesto e eficaz;

- Informar os trabalhadores sobre os resultados da avaliação dos riscos;
- Promover a formação dos trabalhadores nas medidas e procedimentos da SST implementados para impedir o contágio, incluindo na utilização adequada dos EPI;
- Informar os trabalhadores sobre os seus direitos e responsabilidades em matéria de SST.

4.8 - Apoio Social

- Praticar abordagens de apoio para equipas;
- Organizar reuniões virtuais regulares para permitir que os trabalhadores partilhem as suas preocupações sobre os procedimentos implementados;
- Estabelecer canais para que os trabalhadores expressem os seus receios e que coloquem as suas questões sobre os riscos para a sua saúde e bem-estar;
- Estabelecer uma gestão estreita e fomentar a proximidade das relações com os trabalhadores;
- Valorizar e reconhecer de um bom desempenho no trabalho e o contributo positivo dos trabalhadores.

4.9 - Apoio psicológico

- Integrar iniciativas de apoio psicológico no plano de resposta à pandemia no local de trabalho;
- Criar um sistema para monitorizar o stresse e o burnout e fornecer apoio psicológico;
- Prestar atenção aos trabalhadores com doenças mentais pré-existentes que possam necessitar de mais apoio;
- Disponibilizar técnicas de redução de stresse e ansiedade;
- Informe os gestores e os trabalhadores sobre como podem aceder aos serviços de saúde mental, apoio social e a programas de aconselhamento, bem como facilitar o acesso a esses serviços.

Fonte:

Esta Ficha Técnica foi elaborada tendo por referência os conteúdos da publicação da OIT – “Managing work-related psychosocial risks during the COVID-19 pandemic” (2020)



PUBLICAÇÃO

Departamento de Segurança e Saúde no Trabalho da UGT - 2021

