

## **Os riscos psicossociais, o stress laboral e as doenças em contexto de trabalho.**

Hoje em dia, está cientificamente comprovado que, a influência das condições psicológicas e sociais na contracção de problemas de saúde relacionados com o trabalho (doenças profissionais, doenças relacionadas com o trabalho, agravadas ou predisponentes), é enorme e negativamente potenciada pelas condições organizacionais cada vez mais precárias, desreguladas e degradadas. Não obstante, esta evidência continua a não assumir a relevância devida no discurso oficial sobre sinistralidade laboral. A verdade é que, o Stress Laboral desencadeia um conjunto de reacções no organismo que provocam lesões músculo-esqueléticas e outras doenças. Se adiantarmos que uma das principais causas de stress é a precariedade laboral...

## **Os riscos psicossociais, o stress laboral e as doenças em contexto de trabalho.**

### **RISCO PSICOSSOCIAL**

Os riscos psicossociais são os resultados psicológicos, físicos e sociais negativos que decorrem de uma concepção, organização e gestão desadequadas do trabalho

### **LMELT**

“Conjunto de doenças que envolvem músculos, nervos e tendões, provocando irritação e/ou inflamação dos mesmos.”

### **STRESS OCUPACIONAL**

“Conjunto de respostas fisiológicas, comportamentais e emocionais que ocorrem como reacção a situações potencialmente danosas para a saúde física ou psicológico do indivíduo”.

A discussão sobre a influência dos riscos psicossociais, em geral, e do stress laboral, em particular, na contracção de problemas de saúde relacionados com o trabalho, tem sido – injustamente, digo – arredada do discurso “oficial” sobre a sinistralidade laboral.

Assumem-se os acidentes de trabalho como a grande causa de sinistralidade laboral, relevando para segundo plano tudo o que esteja relacionado com a problemática da “doença” em contexto laboral.

Esta situação agrava-se quando passamos das doenças fisiológicas para as doenças de foro psicológico e/ou sociológico. Nesta matéria, o discurso legal e oficial é quase inexistente.

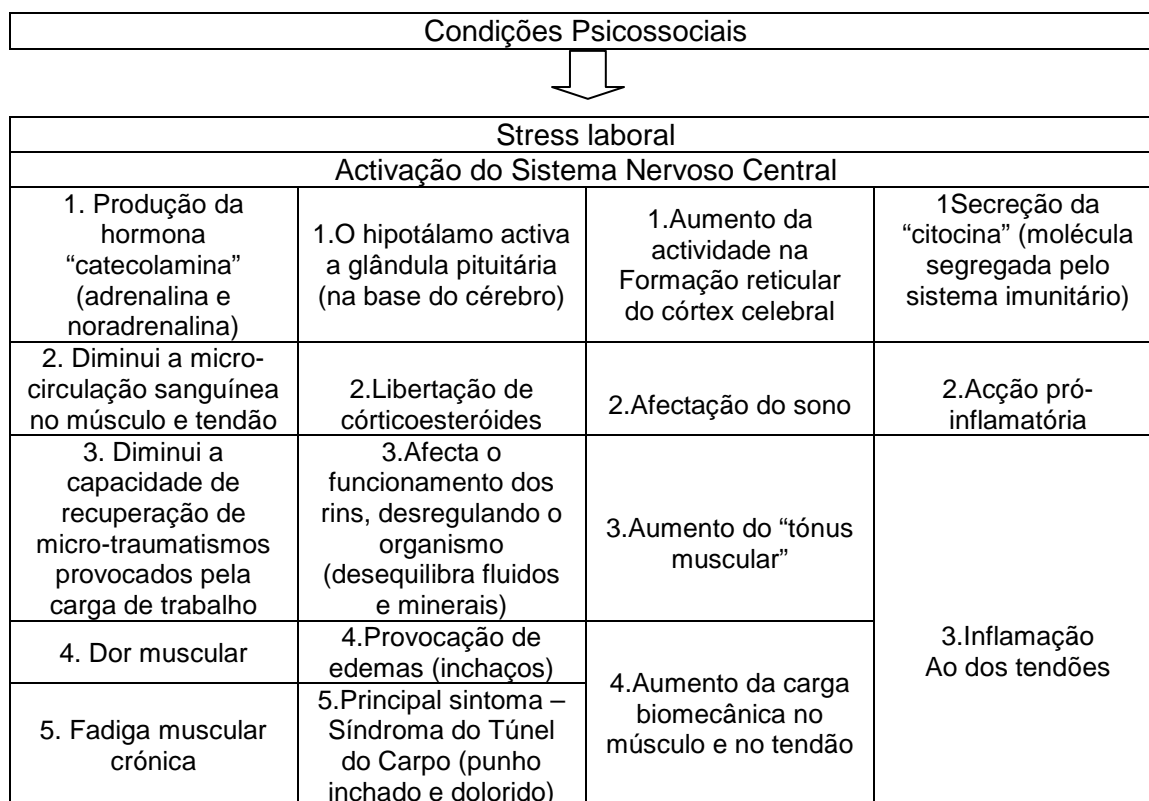
Contudo, na senda da própria definição do conceito de “Saúde”, introduzido pela OMS em 2000, como sendo “um estado de completo bem-estar físico, mental e social”, as evidências científicas têm apontado para uma relação cada vez mais pronunciada e comprovada entre as três dimensões de saúde identificadas no conceito.

Neste sentido, não subsistem dúvidas, hoje em dia, da influência das condições psicossociais de trabalho, na afectação da saúde fisiológica de trabalhadores e trabalhadoras. À medida que essas condições (psicossociais) se agravam, mais graves se tornam os problemas fisiológicos, relacionados com o contexto de trabalho.

Então, de que forma problemas como a “precariedade laboral”, “insegurança no trabalho”, “relações problemáticas e conflituosas com colegas ou chefias”, “horários desregulados”, “prazos apertados”, etc., afectam a nossa saúde fisiológica, contribuindo para a contracção de LMELT e outros problemas de saúde?

Bem, a resposta está no “Stress laboral”. As condições “psicossociais” atrás referidas, descambam, usualmente, em situações de stress, mais ou menos graves.

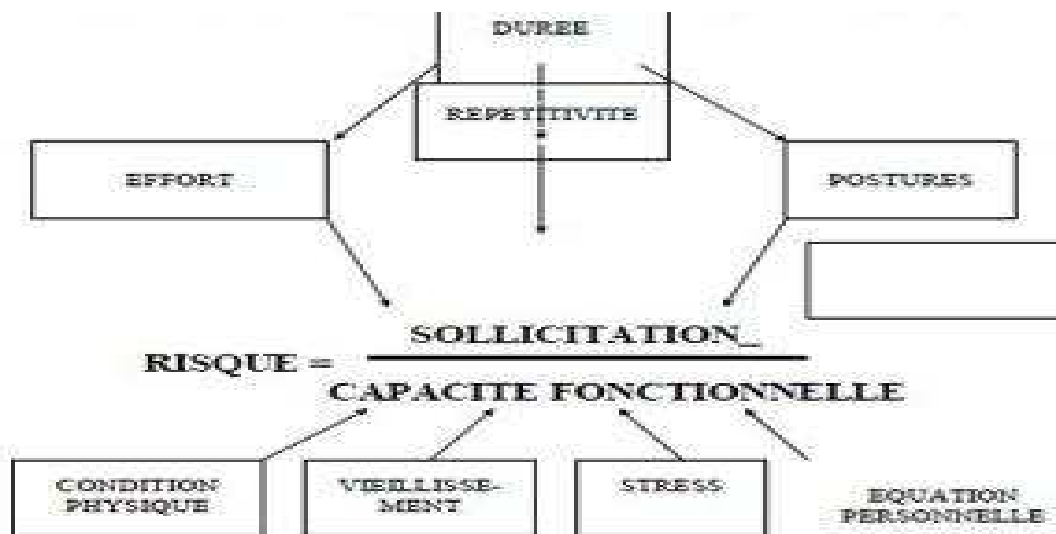
Independentemente da sua gravidade, o “stress laboral” afecta de forma evidente a saúde fisiológica, conforme comprovado por *Aptel & Cnockaert, 2002*. E esta relação estabelece-se da seguinte forma:



Este modelo explica de forma muito sucinta, a partir de que mecanismos o nosso organismo fisiológico é afectado pelos riscos psicossociais e pelo stress laboral, permitindo-nos chegar a uma conclusão: As más condições psicossociais e de clima organizacional provocam doenças profissionais e relacionadas com o trabalho, em particular, Lesões Músculo-Esqueléticas.

Esta relação é, ainda, agravada pela seguinte razão: Se à elevada carga física existente, resultante de ritmos de trabalho muito elevados, posturas incorrectas e longas horas de trabalho, adicionarmos, as más condições psicossociais, tal relação só pode resultar num imenso caldeirão de doenças que potencialmente podem afectar quem trabalha.

Se colocarmos em equação a relação entre os diversos factores de risco que provocam LMELT, chegaríamos ao modelo dinâmico de Claudon e Cnokaert:



fonte: wikilean: Introduction à l'ergonomia, inrs

Então, subsiste uma questão? Porque é que não se combatem os riscos psicossociais com a veemência que a gravidade da situação exigiria?

Bem, aqui nada mais resta do que tentar adiantar algumas explicações:

- ⇒ As apelidadas “novas formas de organização do trabalho” assentam em práticas cada vez mais desumanizadas não integrando o ser humano no centro da actividade produtiva. Nessa medida tornam-se cada vez mais desajustadas e agressivas ao ser humano. Aspectos como a individualização da relação de trabalho, a intensidade crescente na execução das tarefas, ritmos de trabalho desajustados, desregulação dos horários de trabalho, concorrem para esta problemática.
- ⇒ A introdução da ideia de que a “insegurança face ao emprego” constitui um factor motivacional individual, traduzida na precariedade crescente, na falta de perspectiva de futuro, na incerteza na construção de uma carreira profissional, constituem características cada vez mais evidentes das “novas organizações”, ao mesmo tempo que contribuem para a degradação das condições psicossociais de trabalho;
- ⇒ A introdução de métodos organizacionais baseados na maior velocidade, intensidade e complexidade, sem ter em conta a sua adequação ao estado físico, mental e social de cada ser humano, produz desajustamentos crescentes na relação sócio-laboral;
- ⇒ A despersonalização do trabalhador através do seu isolamento, do seu afastamento em relação às estruturas representativas, como os sindicatos, e à transmissão da ideia de que a organização de trabalho oferecida é inevitável;
- ⇒ A introdução de medidas que visam aumentar a competitividade das organizações, à conta do desgaste dos trabalhadores, da sua desqualificação e da degradação dos seus direitos e das suas condições de trabalho, trazendo insegurança, desmotivação e conflito.

Em suma, qualquer alteração no sentido de se contribuir para a humanização do trabalho e combater a influência negativa dos riscos psicossociais na saúde fisiológica dos trabalhadores e trabalhadoras, chocará sempre com a “doutrina dominante” das escolas de gestão relativas às formas de organização do trabalho.

Só apostando na segurança, ao invés da insegurança, na valorização, ao invés da desvalorização, na humanização e na qualificação, ao invés de na desqualificação e nos baixos salários, na motivação, em vez de no conflito e na competição saudável, ao invés de na lei da selva, será possível, um dia, todos termos acesso a locais de trabalho mais saudáveis.

Neste sentido, o combate e a eliminação da precariedade laboral, nas suas mais diversas formas (contratual, temporal, salarial, funcional) constitui a medida mais importante a implementar e a conquistar por todos os que se preocupam por garantir um trabalho mais digno e humanizado.

CGTP-IN

22/09/2015

<http://www.cgtp.pt/seguranca-e-saude>

