

Fatores Psicossociais de Risco no Trabalho: Uma Problemática, Diferentes Abordagens

Lúcia Simões Costa^(a), Marta Santos^(b)

^(a) Centro de Psicologia da Universidade do Porto, Faculdade de Psicologia e Ciências da Educação da Universidade do Porto, Rua Alfredo Allen, Porto, 4200-135 Portugal, webmaster@fpce.up.pt e Escola Superior de Tecnologia da Saúde de Coimbra do Instituto Politécnico de Coimbra, Apartado 7006, S. Martinho do Bispo, Coimbra, 3046-854, Portugal, luciasimoescosta@gmail.com

^(b) Centro de Psicologia da Universidade do Porto, Faculdade de Psicologia e Ciências da Educação da Universidade do Porto, Rua Alfredo Allen, Porto, 4200-135 Portugal, marta@fpce.up.pt

RESUMO

No seguimento de uma revisão sistemática da literatura acerca dos riscos psicossociais foram examinados documentos provenientes de grupos de trabalho e de instituições que se dedicam às questões ligadas à segurança e saúde no trabalho. De entre eles, analisaram-se o relatório produzido pelo Collège Français d'Expertise sur le Suivi des Risques Psychosociaux au Travail e os relatórios dos cinco European Working Conditions Survey (Eurofound). As conclusões da revisão sistemática e a análise do relatório do colégio de peritos permitiram esclarecer algumas questões relativas aos riscos psicossociais, nomeadamente acerca da sua definição, medição e contextualização. Risco e fator de risco psicossocial não são sinónimos e medir o risco não é avaliar as suas consequências. Definindo riscos psicossociais como os riscos para a saúde mental, física e social, originados pelas condições de trabalho e pelos fatores organizacionais e relacionais suscetíveis de interagir com o funcionamento mental, implica que sejam levados em conta os fatores que estão na origem desses riscos. Os fatores psicossociais de risco no trabalho podem ser agrupados em seis dimensões: a intensidade e tempo de trabalho, as exigências emocionais, a falta/insuficiência de autonomia, a má qualidade das relações sociais no trabalho, os conflitos de valores e a insegurança na situação de trabalho. Apresenta-se a análise dos relatórios europeus sobre as condições de trabalho à luz dessas seis dimensões, bem como algumas das conclusões que dela podem ser retiradas.

Palavras-chave: riscos psicossociais, avaliação, condições de trabalho, intervenção, saúde

1. INTRODUÇÃO

As mudanças significativas ocorridas no mundo do trabalho resultaram em riscos, ditos, emergentes (riscos novos e em crescimento). Entre eles, os riscos psicossociais têm sido objeto de um, recente e crescente, interesse em virtude do seu aumento e do incremento da sua visibilidade [1] [2]. As razões que podem justificar o aumento dos riscos psicossociais são múltiplas e estão, essencialmente, ligadas às tendências de alteração no mundo do trabalho, nomeadamente, do seu valor e significado, as suas novas formas de organização, as alterações socioeconómicas (globalização, terciarização, feminização, envelhecimento) e a alteração dos espaços, do conteúdo e da natureza do trabalho [3] [4]. A esta realidade acrescem as exigências de um maior esforço mental, maior ritmo e sobrecarga de trabalho, altos níveis de atenção e concentração, maior responsabilidade e horários diferenciados, bem como o aumento de lógicas gestionárias que se afastaram dos valores do trabalho nas organizações, onde as condições de trabalho se agravaram [5]. As alterações no conceito de saúde que passou a ser definida como sendo algo global, conquistável e dependente de todos os aspetos da vivência do ser humano, são também um contributo para o aumento desse tipo de riscos [6]. O incremento da visibilidade dos riscos psicossociais decorre da sua difusão maciça no domínio público, a partir da década de 2000, através de campanhas, da legislação e, também, dos efeitos mediáticos de suicídios em grandes empresas. A esta maior visibilidade, não é alheia a circunstância de terem sido considerados riscos emergentes, e em parte considerável, o facto da expressão riscos psicossociais ser vista, muitas vezes, como uma extensão do vocábulo stress [7] [8]. Esta

associação trouxe, e mantém, algumas das imprecisões acerca deste tipo de riscos, nomeadamente a não distinção entre o que é o risco e o que são as suas consequências. Ora, nem a noção de risco psicossocial é sinónima da de stress, nem os riscos psicossociais podem ser definidos ou confundidos com as consequências a que dão origem. Por outro lado, a sua identificação deve partir dos fatores que lhe estão a montante e que são a razão do seu aparecimento. De facto, a noção de risco psicossocial não tem um perímetro terminológico bem definido e enfrenta dificuldades epistemológicas e metodológicas, pois estes riscos encontram-se no cruzamento das esferas pessoal e profissional, estando ligados a alguma subjetividade e a dificuldades de validação. Ao contrário de outros tipos de riscos, os psicossociais podem verificar-se em qualquer contexto, não sendo muitas vezes possível determinar a que nível um risco psicossocial pode gerar um dano específico. Simultaneamente as suas causas podem ser múltiplas e inexatas [9] [7]. No entanto, face à frequente utilização do termo é oportuno questionar o que são, afinal, riscos psicossociais, ou de que se se fala quando se emprega esta expressão. Não existindo unanimidade sobre a forma de conceber e tratar os riscos psicossociais no trabalho, e na ausência de uma teoria consensual sobre o termo, as diferentes disciplinas, no que diz respeito à sua definição, colocam ênfase na organização do trabalho e, de maneira menos unânime, em outros aspetos sociais e económicos do trabalho, como o estatuto ou a remuneração. Consideram como sendo pertinente estudar, especificamente, os aspetos sociais do trabalho e o seu impacto sobre o psiquismo dos indivíduos mesmo que esses aspetos sociais possam interagir, também, com as condições físicas do trabalho. Por outro lado, consideram tanto os efeitos dos aspetos sociais do trabalho sobre a saúde mental, como sobre outras formas de saúde [10]. Todavia, o conceito de risco faz referência à relação entre a exposição aos fatores de risco, por um lado, e aos danos por outro, logo o que faz com que um risco para a saúde no trabalho seja psicossocial, não é a sua manifestação, mas sim a sua origem. Surge assim a diferença entre risco e fator de risco psicossocial. Se o risco é o produto de uma exposição a um, ou mais, fatores e a sua, ou suas, consequências sobre o indivíduo, então não é o risco que traz a “marca psicossocial”, mas sim os fatores suscetíveis de provocar as alterações de saúde. Neste sentido, os riscos psicossociais são os riscos para a saúde mental, física e social, originados pelas condições de trabalho e pelos fatores organizacionais e relacionais suscetíveis de interagir com o funcionamento mental [10]. Ou seja, o que restringe o campo da definição do risco psicossocial, não são as consequências em termos de saúde mental, física e social, mas as condições de trabalho e os fatores organizacionais e relacionais. Dito de outra forma o que está em causa em termos delimitadores e definidores não é o risco, mas sim o fator. Assim, a noção de fatores psicossociais de risco faz a diferença e pode afastar, em parte, a ambiguidade que se associa aos riscos psicossociais.

De acordo com Gollac e Bodier [10], os fatores psicossociais de risco no trabalho podem ser agrupados em seis categorias: intensidade do trabalho e tempo de trabalho; exigências emocionais; falta/insuficiência de autonomia; má qualidade das relações sociais no trabalho; conflitos de valores e insegurança na situação de trabalho.

A *intensidade do trabalho e tempo de trabalho* inclui, por um lado, a sujeição a constrangimentos de ritmo e a objetivos irrealistas e vagos; a polivalência; a responsabilidade; as instruções contraditórias e interrupção de atividade, entre outros. Por outro lado, a duração e organização do tempo de trabalho, como sejam, por exemplo, número de horas; trabalho noturno e por turnos e conciliação trabalho/vida fora do trabalho. O fator *exigências emocionais* inclui a relação com o público; o contacto com o sofrimento; esconder emoções; o medo (de acidentes, de falhar) e a violência externa. A *autonomia* inclui a autonomia na tarefa; a previsibilidade do trabalho e possibilidade de o antecipar; a monotonia e tédio; a utilização e aumento de competências e a satisfação no trabalho. O fator *relações sociais no trabalho* abrange, entre outros, a integração; o reconhecimento; o apoio social; as relações com os colegas em termos de cooperação; integração num coletivo; as relações com a hierarquia; o apoio técnico recebido dos superiores; as relações humanas; estilo de direção e de encorajamento e a apreciação do trabalho; remuneração e carreira; adequação da tarefa à

pessoa; avaliação do trabalho; o reconhecimento por parte dos clientes e do público, a valorização social da profissão e a violência interna (discriminações, assédio moral e assédio sexual). Os *conflitos de valores* são vistos nos conflitos éticos; na qualidade impedida e no trabalho inútil. A *insegurança* na situação de trabalho diz respeito à segurança no emprego, no salário e na carreira; à sustentabilidade do trabalho e às mudanças.

2. Os Inquéritos Europeus sobre as Condições de Trabalho

O European Working Conditions Survey (EWCS), é levado a cabo pela European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, desde 1990, sendo os dados recolhidos de 5 em 5 anos. O primeiro estudo decorreu em 1991 (intitulado, First European Survey on the Work Environment) e envolveu entrevistas (com base num questionário) a 12500 trabalhadores nos 12 países que constituíam, na altura, a Comunidade Europeia. A força de trabalho total dos 12 estados era constituída por 137 milhões de trabalhadores (81% por conta de outrem e 19%, por conta própria; 61% homens e 39% mulheres). Os indicadores questionados incluem, entre outros, as condições físicas do local de trabalho, posturas, tempo e duração do trabalho, autonomia e suporte social. O segundo inquérito, já intitulado European Working Conditions Survey, foi realizado em 1995, em 15 países. A metodologia utilizada e os sujeitos identificados observaram os mesmos critérios do inquérito anterior. Foram questionados 15986 trabalhadores. Neste inquérito existiram mais perguntas e modificação de algumas relativamente a 1990. A força de trabalho total dos 15 estados era constituída por 147 milhões de trabalhadores (83% por conta de outrem e 17% por conta própria) e o número de mulheres a trabalhar aumentou de 39% para 41%. Os indicadores questionados e analisados, foram agrupados em três conjuntos, a saber, ambiente físico e design dos postos de trabalho, ambiente organizacional e ambiente social.

O terceiro inquérito foi realizado em 2000. Metodologicamente foram usados os mesmos critérios dos inquéritos anteriores. Foram questionados 21703 trabalhadores em 15 países (os mesmos de 1995). Os indicadores questionados e analisados foram agrupados em 8 conjuntos: natureza do trabalho; fatores físicos no trabalho; organização do trabalho; tempo de trabalho; informação e consulta; fatores psicossociais; consequências (riscos para a saúde e segurança; absentismo); salário e sistemas de pagamento e trabalho e vida familiar. O quarto inquérito foi realizado em 2005, a 29766 trabalhadores, em 31 países. A população trabalhadora era de cerca de 235 milhões. A metodologia utilizada foi idêntica, tendo sido identificadas novas áreas para questionar. Os indicadores foram distribuídos pelos seguintes grupos: tempo de trabalho; fatores físicos no trabalho; violência, assédio e discriminação; natureza do trabalho; organização do trabalho; impacto do trabalho na saúde; estruturas de gestão e comunicação; vida no trabalho e fora do trabalho; satisfação com as condições de trabalho e salário e sistemas de pagamento. Em 2010 foi realizado o quinto inquérito em 34 países. A população trabalhadora rondava os 242 milhões, tendo sido inquiridos perto de 44000 trabalhadores. Alterações no questionário foram feitas para introduzir questões que permitissem uma análise mais aprofundada dos riscos psicossociais, de inovações no local de trabalho, segurança e precaridade de trabalho, local de trabalho, equilíbrio vida fora do trabalho/trabalho, estilos de liderança e saúde. Os indicadores questionados e analisados foram distribuídos em dois grupos, a saber, ambiente e organização do trabalho e qualidade do trabalho e emprego.

2.1. Os Indicadores Utilizados nos Inquéritos Europeus

A comparação dos resultados dos cinco inquéritos não é simples de fazer, pois os indicadores utilizados e as questões elaboradas, em cada ano, foram sendo alterados. No entanto, é possível estabelecer paralelismos em termos globais e, em alguns casos, mais específicos, não só no que diz respeito ao que foi analisado, mas, também, aos resultados obtidos e à sua evolução.

Entre o primeiro e o segundo inquérito, encontramos diferenças relativamente aos indicadores utilizados (no segundo, mais indicadores e organizados por grandes temas) e às questões formuladas. Partindo do 2º inquérito (1995), o tema ambiente físico e design dos postos de

trabalho, encontra paralelismo nalguns indicadores do inquérito de 1991. Os resultados, em termos gerais, indicam um agravamento das condições de trabalho nestes domínios. Verifica-se, ainda, um aumento da intensidade do trabalho (mais horas, mais trabalho noturno e em fins de semana) associado a um aumento de autonomia no trabalho [11] [12].

Dos inquéritos seguintes (2000 e 2005), conclui-se que o número de horas de trabalho diminuiu, embora existam diferenças entre países. Em 2005, 15% dos inquiridos trabalha mais de 48h por semana. No que respeita aos fatores físicos, os resultados desde 1995 permitem verificar uma diminuição na exposição a temperaturas baixas, à inalação de poeiras e fumos, ao manuseamento de substâncias perigosas, à radiação e a posturas dolorosas ou cansativas, mas um incremento na exposição a vibrações, ao barulho e movimentos repetitivos. Apesar do aumento de formas não tradicionais de emprego (part-time e trabalho temporário), assim como de mulheres no mercado de trabalho, as condições de trabalho permaneceram, em média, relativamente estáveis. A grande maioria dos trabalhadores está satisfeita com as suas condições de trabalho e satisfeita com o equilíbrio casa/trabalho. A satisfação com o trabalho está associada à segurança no emprego, a um ambiente de trabalho positivo e a boas oportunidades de aprendizagem e crescimento. O equilíbrio casa/trabalho é percebido de forma mais positiva por quem trabalha em horários regulares e previsíveis. As mulheres continuam a ser enquadradas, mais que os homens, nos grupos de salários mais baixos. No que diz respeito à saúde e bem-estar, os resultados mostram que há uma diminuição da percentagem de trabalhadores que considera que a sua saúde e segurança está em risco devido ao seu trabalho. Verifica-se um aumento da intensidade do trabalho e níveis de autonomia altos, embora estes últimos não tenham aumentado ao longo dos anos [13] [14].

No inquérito de 2010, em média, na maioria dos indicadores as alterações são pequenas e nem sempre convergentes, para todos os trabalhadores. O trabalho tornou-se mais intenso, mas as horas de trabalho são menores e há diminuição da quantidade de trabalho atípico (noturno, por turnos e ao fim-de-semana). O trabalho tornou-se mais dependente da tecnologia, especialmente do uso de computador. A consciência dos riscos aumentou, mas ao mesmo tempo os trabalhadores referem menos que a sua saúde e segurança esteja em risco por causa do trabalho. A exposição a riscos físicos não mostra diminuição significativa e nalguns riscos apresenta um aumento (posturas dolorosas e cansativas e movimentos repetitivos) [15].

2.2. A Avaliação de Riscos Psicossociais nos Inquéritos Europeus

No que diz respeito aos riscos psicossociais, nos inquéritos de 1991, 1995 e 2005 não lhes é feita qualquer referência em concreto. Em 2000 aparece um indicador denominado fatores psicossociais e em 2010, o indicador fatores psicossociais de risco. Para a análise destes riscos utilizámos o agrupamento dos fatores psicossociais de risco em seis dimensões, de Gollac e Bodier, anteriormente referido. Assim, para as seis dimensões identificaram-se, nos inquéritos, os indicadores que em cada uma delas podem ser englobados.

No inquérito de 1999, os indicadores que podem ser associados às diferentes dimensões estão descritos na Tabela 1.

Tabela 1. Fatores Psicossociais Avaliados no Inquérito de 1991 de acordo com as seis dimensões

Fatores Psicossociais de Risco no trabalho (Gollac e Bodier, 2011)	Indicadores no EWCS 1991
Intensidade do trabalho e tempo de trabalho	Pressão de tempo; Prazos; Tempo de trabalho; Duração do trabalho; Trabalho noturno
Exigências emocionais	-----
Falta/insuficiência de autonomia	Autonomia (na tarefa e no ritmo); Trabalho repetitivo
Má qualidade das relações sociais no trabalho	Sistemas de pagamento de salário; Suporte social
Conflitos de valores	-----
Insegurança na situação de trabalho	-----

Os indicadores pressões de tempo, prazos apertados, trabalho repetitivo estão presentes em mais de 50% dos trabalhadores. A autonomia existe para cerca de 36% dos trabalhadores e a falta de suporte social é referida por 18% destes. Não existe qualquer indicador que possa ser associado às exigências emocionais, aos conflitos de valores ou à insegurança [11].

Em 1995, e como pode ser verificado na Tabela 2, encontram-se indicadores que podem ser associados às quatro primeiras dimensões. Já existem indicadores para a dimensão exigências emocionais, mas não para os conflitos de valores ou para a insegurança. Para as outras dimensões encontra-se um maior número de indicadores e novas formas de denominação de alguns, que já existiam. Os resultados apontam para um aumento da intensidade do trabalho e um aumento de autonomia no trabalho, relativamente a 1990. A violência, é percecionada por menos de 10% dos trabalhadores, sendo a intimidação a mais referenciada. A discriminação sexual e em função da idade apresentam valores que não ultrapassam os 3% [12].

Tabela 2. Fatores Psicossociais Avaliados no Inquérito de 1995 de acordo com as seis dimensões

Fatores Psicossociais de Risco no trabalho (Gollac e Bodier, 2011)	Indicadores no EWCS 1995
Intensidade do trabalho e tempo de trabalho	Tempo de trabalho e padrões de tempo; Ritmo de trabalho (ritmo acelerado; prazos apertados)
Exigências emocionais	Lidar com público; Exigências altas ou baixas
Falta/insuficiência de autonomia	Controlo e autonomia (escolher ou mudar ritmo, métodos, tarefas e tempos de trabalho)
Má qualidade das relações sociais no trabalho	Tarefas complexas, monótonas, repetitivas; Ajuda de colegas; Sistemas de pagamento; Violência no trabalho (física; assédio sexual; intimidação); Igualdade de oportunidades
Conflitos de valores	-----
Insegurança na situação de trabalho	-----

Na Tabela 3 estão descritos os indicadores do inquérito de 2000. O padrão relativo à distribuição pelas seis dimensões repete-se, com as duas últimas dimensões sem qualquer indicador. Pela primeira vez aparece um indicador denominado fatores psicossociais que avalia violência, assédio (intimidação e assédio sexual) e discriminação. O ritmo e exigências de prazos aumentam. A violência física e a discriminação mantêm os valores do inquérito anterior (com a discriminação em função da idade a apresentar os valores mais altos) e aumenta a percentagem de trabalhadores que são sujeitos a intimidação [13].

Tabela 3. Fatores Psicossociais Avaliados no Inquérito de 2000 de acordo com as seis dimensões

Fatores Psicossociais de Risco no trabalho (Gollac e Bodier, 2011)	Indicadores no EWCS 2000
Intensidade do trabalho e tempo de trabalho	Controlo do trabalho (escolher ou mudar ritmo, métodos tarefas e tempos de trabalho); Ritmo de trabalho (ritmo acelerado; prazos apertados); Determinantes do ritmo de trabalho; Tempo de trabalho; Trabalho noturno, por turnos e ao fim de semana; Trabalho e vida familiar
Exigências emocionais	Exigências altas ou baixas; Contacto direto com clientes
Falta/insuficiência de autonomia	Responsabilidade
Má qualidade das relações sociais no trabalho	Tarefas complexas, monótonas, repetitivas; Ajuda de colegas; Violência física (por pessoas dentro e de fora do trabalho); Intimidação (bullying, mobbing); Discriminação (sexual, idade, étnica, por deficiência); Assédio sexual; Salário e sistemas de pagamento
Conflitos de valores	-----
Insegurança na situação de trabalho	-----

Os indicadores relativos aos riscos psicossociais do inquérito de 2005 são descritos na Tabela 4. Verifica-se um padrão semelhante ao inquérito anterior, mas sem haver referência direta a este tipo de riscos. Constata-se um aumento da intensidade do trabalho (apesar do número de horas de trabalho continuar a diminuir) e níveis de autonomia altos, embora sem aumento ao longo dos anos. Aumentam as formas não tradicionais de emprego (part-time e trabalho temporário) assim como as mulheres no mercado de trabalho. A grande maioria dos trabalhadores está satisfeita com as suas condições de trabalho e com o equilíbrio casa/trabalho. Em termos de tendência, a incidência das várias formas de violência, assédio, discriminação no trabalho permaneceu estável entre 1995 e 2005, com um aumento da exposição à violência nesse período (de 4 para 6%). Em 2005, o termo intimidação foi substituído por bullying/assédio e foi introduzida uma nova questão sobre a ameaça de violência, o que mostrou que uma maior proporção de trabalhadores está mais exposto a ameaças do que a atos de violência. Assédio e bullying são mais referidos por mulheres que por homens. A violência é mais comum ser praticada por parte de pessoas que não fazem parte do local de trabalho [14].

Tabela 4. Fatores Psicossociais Avaliados no Inquérito de 2005 de acordo com as seis dimensões

Fatores Psicossociais de Risco no trabalho (Gollac e Bodier, 2011)	Indicadores no EWCS 2005
Intensidade do trabalho e tempo de trabalho	Horas de trabalho semanal; Trabalho noturno, ao fim de semana e por turnos; Ritmo de trabalho: intensidade; Satisfação com o equilíbrio trabalho/vida fora do trabalho; Organização do tempo de trabalho e tempo dedicado em outras atividades.
Exigências emocionais	Exigências do trabalho e controlo
Falta/insuficiência de autonomia	Autonomia no trabalho e no horário
Má qualidade das relações sociais no trabalho	Flexibilidade funcional e trabalho em equipa; Ajuda de terceiros; Ameaça de violência; Violência física; Bullying e assédio; Assédio sexual; Discriminação (por sexo, etnia, idade, nacionalidade, religião, deficiência e orientação sexual); Comunicação com superiores e com representantes dos trabalhadores; Salário e sistemas de pagamento
Conflitos de valores	-----
Insegurança na situação de trabalho	-----

Em 2010, no relatório de análise dos resultados do inquérito, é utilizada, para os riscos psicossociais, a classificação desenvolvida por Gollac e Bodier. O inquérito reflete que, em média, na maioria dos indicadores as alterações, comparativamente aos anteriores, são pequenas e que algumas não são convergentes para todos os trabalhadores. O trabalho tornou-se mais intenso, mas as horas de trabalho são menores. Os trabalhadores que trabalham mais horas, também, trabalham de forma mais intensa. Há diminuição da quantidade de trabalho atípico (noturno, por turnos e ao fim-de-semana). Em termos de organização do trabalho, este evoluiu para mais colaborativo, com os “clientes” a exercerem maior influência no trabalho (nomeadamente no ritmo). Os trabalhadores têm maior responsabilidade na coordenação das tarefas. O suporte por parte de colegas e gestores é elevado e aumentou, mas as relações de trabalho tornaram-se mais individualizadas. Os indicadores de autonomia apresentam poucas alterações e tendências em direções contraditórias. A satisfação com o trabalho mantém-se alta e estável desde 2005 e a grande maioria dos trabalhadores refere não ter dificuldades na conciliação da vida pessoal com o trabalho (dos que afirmam ter dificuldades a maioria são os que têm filhos e são mais do sexo masculino). A exposição a violência, assédio, humilhação e bullying apresenta valores idênticos aos anos anteriores, difere em função dos países e varia entre 1% para o assédio sexual, 2 e 4 %, respetivamente, para violência física e bullying, 5% para humilhação e 11% para a violência verbal. O assédio sexual é três vezes mais reportado por mulheres. A consciência dos riscos aumentou, mas ao mesmo tempo os trabalhadores reportam menos que a sua saúde e segurança esteja em risco por causa do trabalho [15].

Tabela 5. Fatores Psicossociais Avaliados no Inquérito de 2010 de acordo com as seis dimensões

Fatores Psicossociais de Risco no trabalho (Gollac e Bodier, 2011)	Indicadores no EWCS 2010
Intensidade do trabalho e tempo de trabalho	Determinantes do ritmo de trabalho; Frequência e intensidade das interrupções no trabalho; Exigência de alcançar standards de qualidade: Equilíbrio casa/trabalho; Complexidade do trabalho e exigências cognitivas
Exigências emocionais	Contacto com clientes irritados; Esconder sentimentos; Consequências de erros
Falta/insuficiência de autonomia	Possibilidade de escolher métodos de trabalho; De mudar a ordem das tarefas ou a velocidade do trabalho; Possibilidade de ter opinião sobre o trabalho e de fazer uma pausa quando quiser
Má qualidade das relações sociais no trabalho	Suporte social; Clareza de papéis; Lideranças; Comportamentos sociais hostis (violência física e verbal; atenção sexual indesejada; ameaças e humilhação; bullying e assédio; assédio sexual)
Conflitos de valores	Realização de tarefas que entram em conflito com valores pessoais; Sentimentos de realizar um trabalho mal feito ou inútil
Insegurança na situação de trabalho	Segurança no trabalho; Perspetivas de carreira; Encontrar emprego no caso de despedimento

3. Conclusões

Da revisão sistemática realizada e da análise do relatório do colégio de peritos francês [10], foram esclarecidas algumas questões relativas aos riscos psicossociais, nomeadamente acerca da sua definição, medição e contextualização. Assim, a noção de risco e a de fator de risco psicossocial não são sinónimos, bem como quando se medem os riscos psicossociais esta medição não significa avaliar as suas consequências. A definição de riscos psicossociais, como sendo os riscos para a saúde mental, física e social, originados pelas condições de trabalho e pelos fatores organizacionais e relacionais suscetíveis de interagir com o funcionamento mental, implica que a avaliação dos riscos psicossociais seja feita a partir desses fatores, que estão na sua origem, e que são suscetíveis de alterar a saúde do trabalhador e não fazê-lo através das suas consequências. Assumindo esta perspetiva, podemos afirmar que em todos os inquéritos europeus sobre as condições de trabalho, existem questões e indicadores que permitem avaliar os riscos psicossociais. Tal, parece apontar para que não sejam necessários instrumentos específicos de avaliação dos riscos psicossociais (e muito menos para a avaliação das suas consequências, enquanto forma de os medir) mas sim formas que permitam conhecer, em profundidade, e assim avaliar, as condições em que, concretamente se trabalha.

Os inquéritos europeus sobre as condições de trabalho, realizados desde 1991, à exceção dos de 2000 e 2010, não fazem referência concreta aos fatores psicossociais, mas em todos eles são avaliadas questões que podem ser associadas aos mesmos. Em 2002 a análise dos fatores psicossociais é feita, somente através das questões relacionadas com a violência física, intimidação, discriminação e assédio sexual. Na análise do inquérito de 2010, esses mesmos fatores são já tratados de acordo com a classificação em seis dimensões, colocando, assim, questões organizacionais, relacionais e as condições de trabalho na origem dos riscos psicossociais, e os resultados da existência, ou não, de problemas que se podem repercutir na saúde dos trabalhadores, é feita a partir dessas questões.

Os resultados obtidos com as respostas aos inquéritos permitem destacar que a intensidade do trabalho tem vindo consistentemente a aumentar, mantendo-se os níveis de autonomia e aumentando a responsabilidade dos trabalhadores pela coordenação de tarefas. Os comportamentos hostis têm-se mantido em valores idênticos, ao longo dos anos, sendo a violência verbal e as humilhações as que são mais comuns. A exposição a ameaças de violência é mais referida do que a sujeição a atos de violência, propriamente ditos, e o assédio

(nomeadamente o sexual) é mais reportado por mulheres que por homens. A satisfação com o trabalho é elevada assim como a possibilidade de conciliar o trabalho com a vida pessoal. Neste último caso os mais insatisfeitos são os homens.

A leitura dos resultados dos inquéritos, bem como as interpretações que dos mesmos se podem fazer, devem, porém, ser realizadas com algumas precauções, não só porque as amostras estudadas são limitadas (ao longo dos anos variam, no máximo, entre 1000 a 4000 trabalhadores por país e as taxas de resposta ficam aquém desses números), como há diferenças substanciais entre países, o que coloca a necessidade de se fazer uma contextualização histórica e cultural para perceber como, e o que em cada país se interpreta de determinadas questões.

Referências

- [1] Agência Europeia para a Segurança e Saúde no Trabalho, 2010, Inquérito europeu das empresas de riscos novos e emergentes (ESENER), Retirado de http://osha.europa.eu/pt/publications/reports/pt_esener1-summary.pdf/view, Office for Official Publications of the European Communities, Luxembourg.
- [2] Gollac M, Volkoff S, 2000, Les conditions de travail, Éditions La Découverte, Paris.
- [3] Rantanen J, 1995, Avances en salud y seguridad en el trabajo. Como continuarlos de ahora en adelante? *Salud Ocupacional*, XIII, 60.
- [4] Houtman D, 2007, Work-related stress, European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, Dublin.
- [5] Muñoz A, 2006, Salud laboral. Autoeficacia, ansiedad y satisfacción, Amarú Ediciones, Salamanca.
- [6] Canguilhem G, 2001, Meios e normas do homem no trabalho, *Proposições*, 12 (2/3): 109-121.
- [7] Valléry G, Leduc S, 2012, Les Risques Psychosociaux, Collection encyclopédique: Que sais-je? Presses Universitaires de France, Paris.
- [8] Villalobos G, 2004, Vigilancia epidemiológica de los factores psicosociales. Aproximación conceptual y valorativa. *Ciencia & Trabajo*, 6 (14): 197-201.
- [9] Rick J, Briner B, 2000, Psychosocial Risk Assessment: problems and prospects. *Occupational Medicine*, 50 (5):310-314.
- [10] Gollac M, Bodier M, 2011, Mesurer les facteurs psychosociaux de risque au travail pour les maîtriser (Relatório do Collège d'Expertise sur le Suivi des Risques Psychosociaux au Travail). Retirado do website do Collège d'Expertise sur le Suivi des Risques Psychosociaux au Travail: http://www.college-risquespsychosociaux-travail.fr/rapport-final_fr_8_59.cfm.pdf.
- [11] Eurofound, 1992, First European Survey on the Work Environment European, Publications Office of the European Union, Luxembourg .
- [12] Eurofound, 1997, Second European Survey on Working Conditions, Publications Office of the European Union, Luxembourg.
- [13] Eurofound, 2001, Third European Survey on Working Conditions, Publications Office of the European Union, Luxembourg.
- [14] Eurofound, 2007, Fourth European Survey on Working Conditions, Publications Office of the European Union, Luxembourg.
- [15] Eurofound, 2012, Fifth European Working Conditions Survey, Publications Office of the European Union, Luxembourg.