



Saúde Ocupacional e assédio moral no trabalho

nova

Lisboa (CEJ), 03 maio de 2018



Saúde Ocupacional e Assédio moral no Local de Trabalho



Princípios éticos e valores

ICOH - Código Internacional de Ética para os profissionais de Saúde Ocupacional – 2002

1/3

1/3

-
- 1) A finalidade da Saúde Ocupacional é a saúde e o bem-estar (individual e coletivo) dos trabalhadores. O exercício da Saúde Ocupacional deve respeitar as mais rigorosas normas profissionais e princípios éticos. Os técnicos de Saúde Ocupacional devem, complementarmente, contribuir para a melhoria da Saúde Pública e do Ambiente;



Saúde Ocupacional e assédio moral no trabalho **nova**

Lisboa (CEJ), 03 maio de 2018

Princípios éticos e valores

ICOH - Código Internacional de Ética para os profissionais de Saúde Ocupacional – 2002 2/3

2/3

-
- 2) Os deveres dos técnicos de Saúde Ocupacional (SO) incluem a proteção da vida e da saúde dos trabalhadores, o respeito pela dignidade humana e a promoção dos mais elevados princípios éticos nas políticas e programas de SO. Também pertencem a essas obrigações a integridade profissional, a imparcialidade e a proteção da confidencialidade dos dados de saúde da privacidade dos trabalhadores;**



Princípios éticos e valores

**ICOH - Código Internacional de Ética para os profissionais
de Saúde Ocupacional – 2002 3/3**

3/3

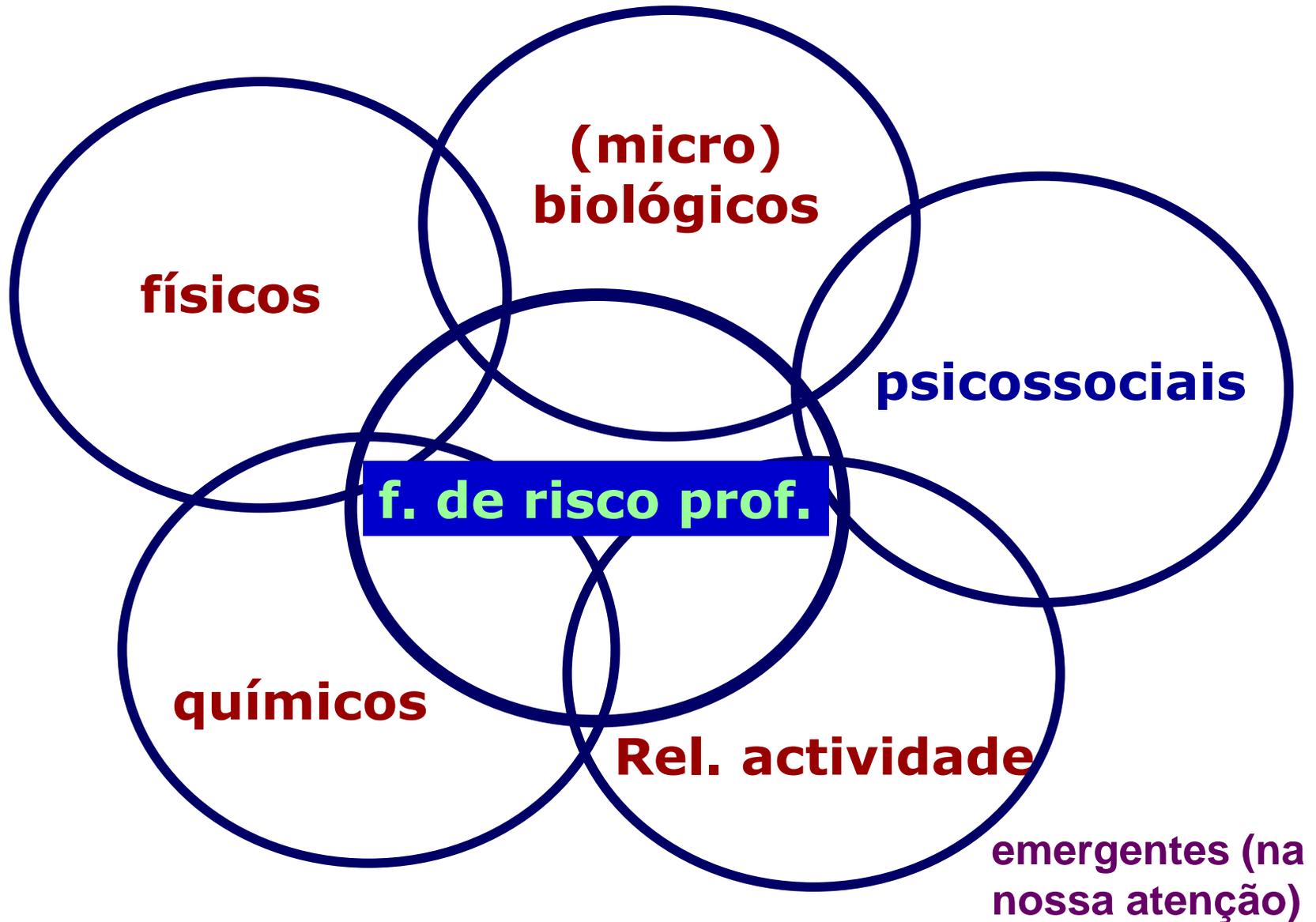
-
- 3) Os técnicos de Saúde Ocupacional (SO) são peritos que devem possuir total independência técnica no exercício das suas funções. Devem adquirir e manter a competência necessária para exercer as suas obrigações e exigir as condições que lhes permitam cumprir as suas tarefas, de acordo com as boas práticas e a ética profissional.**



Saúde Ocupacional e assédio moral no trabalho

nova

Lisboa (CEJ), 03 maio de 2018





Modelo funcional de Saúde Mental





Assédio moral: alguns elementos

- **descrição inicial anos de 1980 - Leyman;**
- **agressão psicológica reiterada baseada em comportamento antiético;**
- **regularidade em periodos longos;**
- **fatores relativos à: vítima, relações interpessoais e organização;**
- **bullying (individuo); mobbing (grupo);**
-

(Leymann, H. – Mobbing, 1996; Sancini et al., 2013.



Assédio moral: alguns elementos

- impedir o trabalhador de se exprimir;**
- isolar o trabalhador;**
- desconsiderar o trabalhador em presença de colegas de trabalho;**
- desacreditar o trabalhador no seu trabalho;**
- comprometer a saúde do trabalhador;**
-**



Assédio moral: factores organizacionais

- **disfunção organizacional “doença da organização”;**
- **autonomia;**
- **meios insuficientes para os objetivos pretendidos;**
- **ambiguidade nos objetivos**
- **estilo de liderança;**
-



Reações do assediado



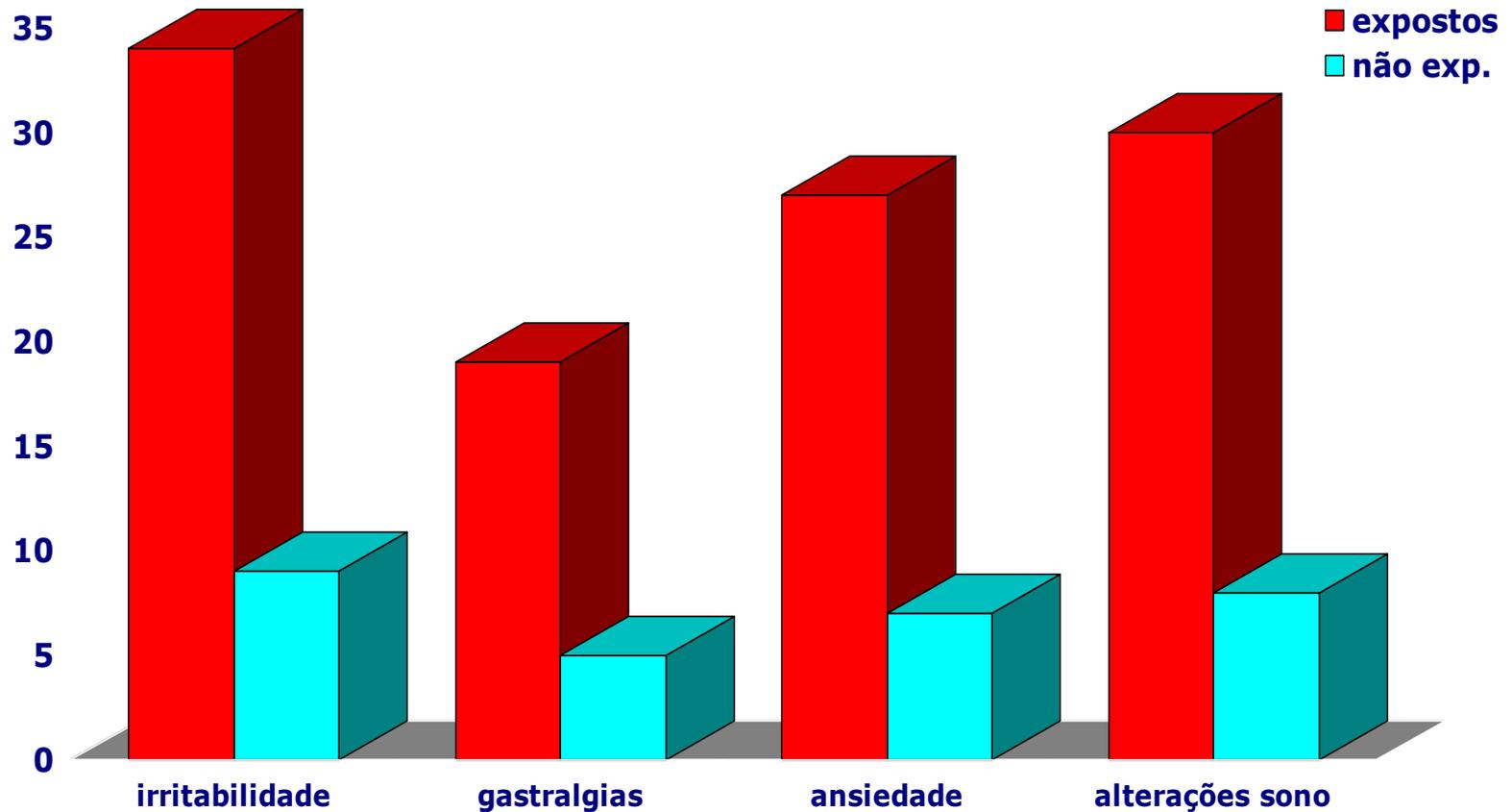


Assédio moral (sintomatologia):

- **insónias;**
- **cefaleias;**
- **alts gastro-intestinais;**
- **alts cardio-vasculares;**
- **dificuldade de concentração;**
- **perda de confiança;**
- **adição;**
- **pensamentos suicidários;**
- **agressividade; sintomas paranóides;**
depressivos; obsessivos; stress; ...
-



Problemas de saúde associados ao assédio moral





Assédio moral: dimensão do problema 1/2

- **5% (1 em cada 20) dos trabalhadores europeus (4º Inquérito, 2005) referem ter sofrido exposição à violência ou ameaças de violência (colegas ou pessoas ext.);**
- **essa percentagem é referida aos últimos 12 meses;**
- **existem grandes variações entre países: 17% na Finlândia; 12% na Holanda e 2% em Itália ou na Bulgária**
- **Portugal tem um nível inferior à média comunitária (~4%);**
- **os sectores da saúde e segurança social (15,2%) são os mais afectados e os profissionais de saúde (15,3) e os serviços de protecção (14,5%) os trabalhadores mais afectados;**
- **os maiores níveis observam-se nas organizações de grande dimensão ($w > 250$)**

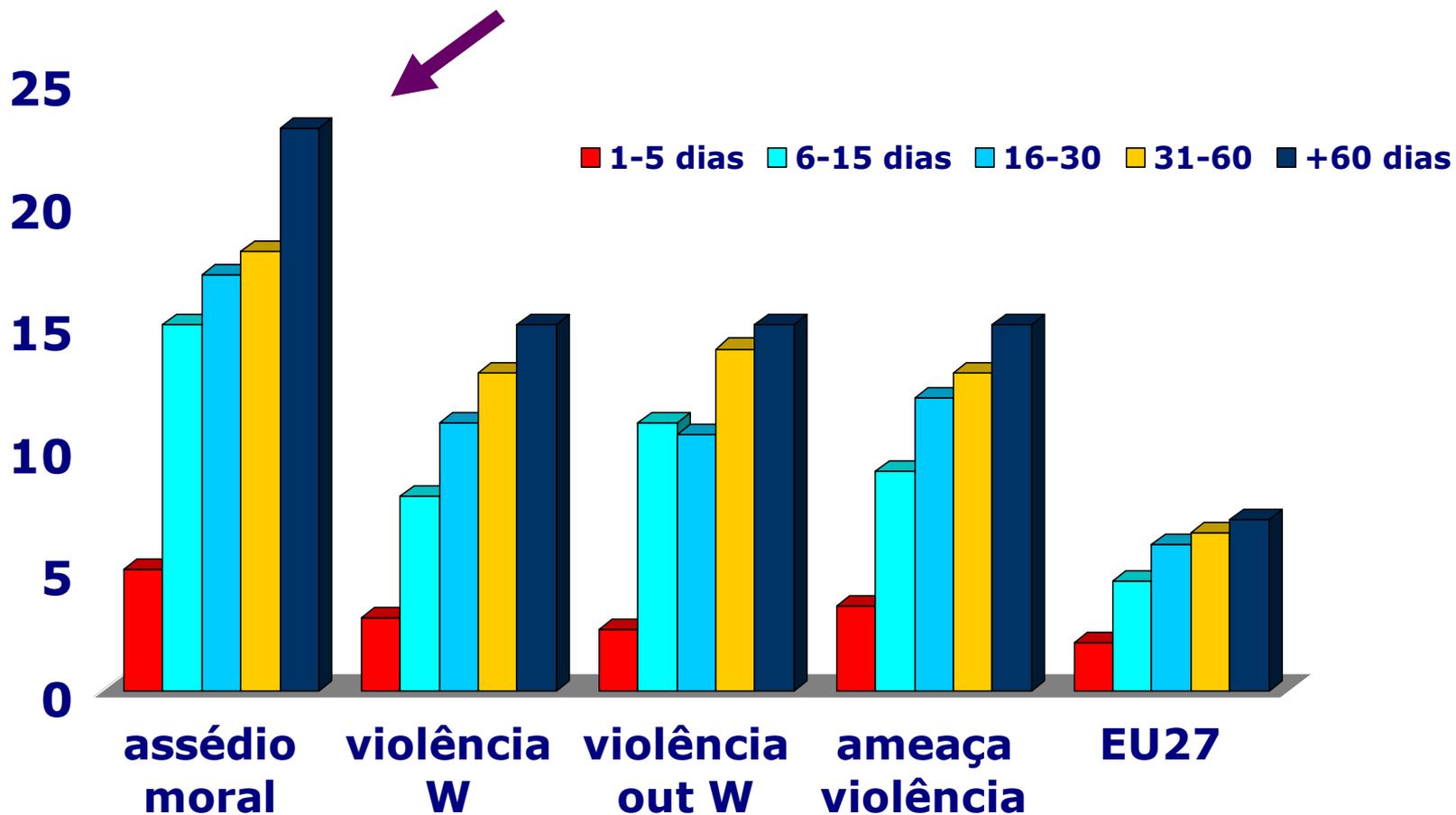


Assédio moral: dimensão do problema – 2/2

- **40% dos inquiridos que referem assédio moral dizem-se afectados por 6 ou mais sintomas dos 17 propostos (contra 15% da totalidade dos inquiridos);**
- **globalmente o sector público é mais atingido: 6% dos trabalhadores europeus (4º Inquérito, 2005) referem já terem sido alvo de assédio moral no trabalho;**
- **no sector privado essa percentagem é de 4%;**
- **mulheres – 6%; homens – 4%;**
-



absentismo profissional e assédio moral



(European Foundation for Improvement of Living and Working Conditions, 2006)



Controlo de riscos

É o processo de desenhar, implementar e manter medidas de redução de um risco, através de:

- ✓ **introduzir barreiras físicas (ex^o protecção de máquinas; EPI; ...);**
- ✓ **métodos de limitação da dose (redução do tempo; rotação; ...).**
- ✓ **métodos de redução do risco;**
- ✓ **métodos de “evicção”;**

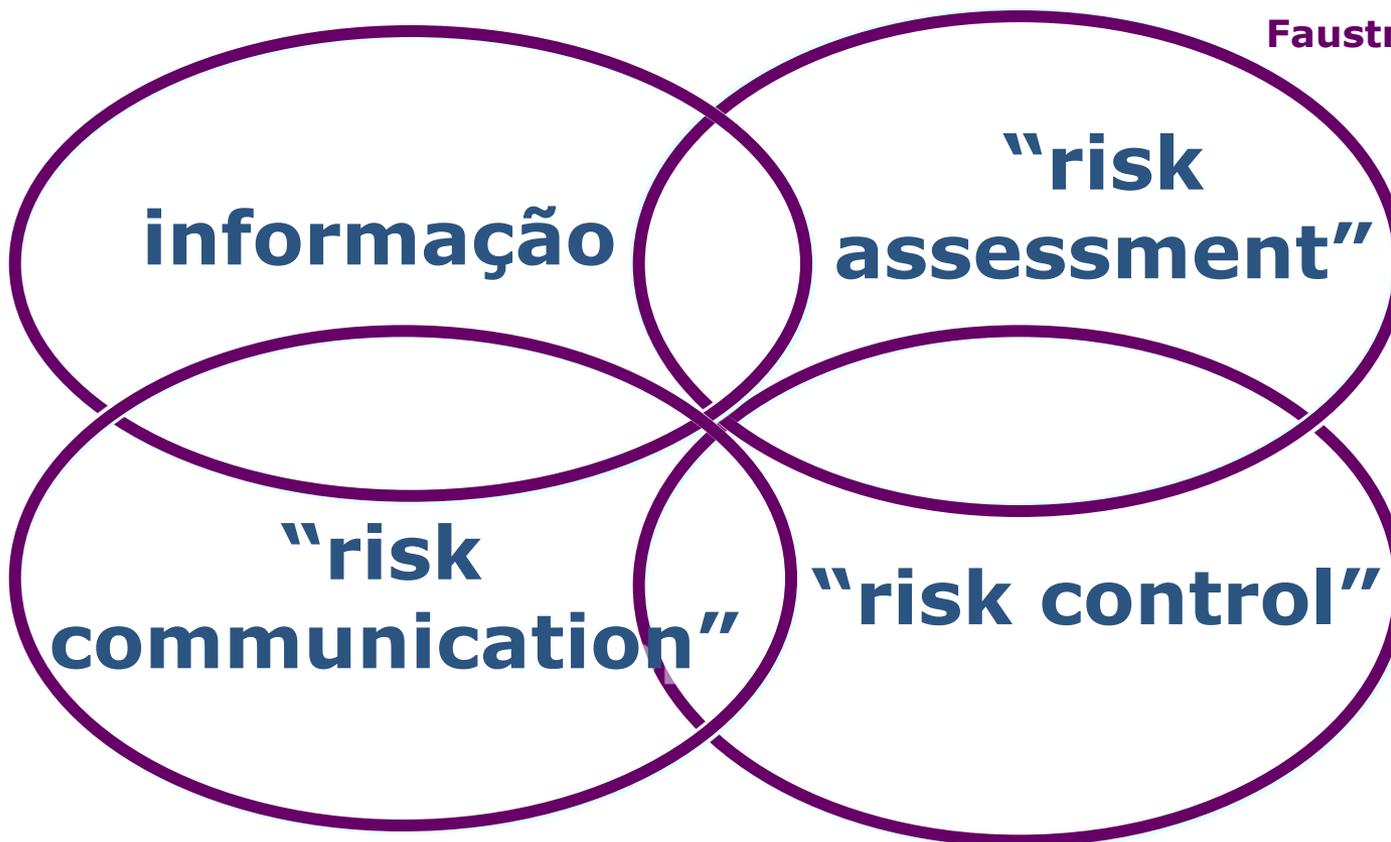
pouca experiência com os factores de risco psicossociais. Questões organizacionais ainda mais complexas ...



Saúde Ocupacional e assédio moral no trabalho **nova**

Lisboa (CEJ), 03 maio de 2018

Faustman e Omenn, 1996



1. estabelecer níveis de risco;
2. avaliar riscos e benefícios;
3. estabelecer prioridades;
4. fazer estimativas do risco residual.

Adaptado de: MORI, K.; TAKEBAYASHI, T. – The introduction of an occupational health management system for solving issues in Occupational Health activities in Japan. *Industrial Health*. 40 (2002) 167-174.



FR psicossociais: medidas de gestão do risco

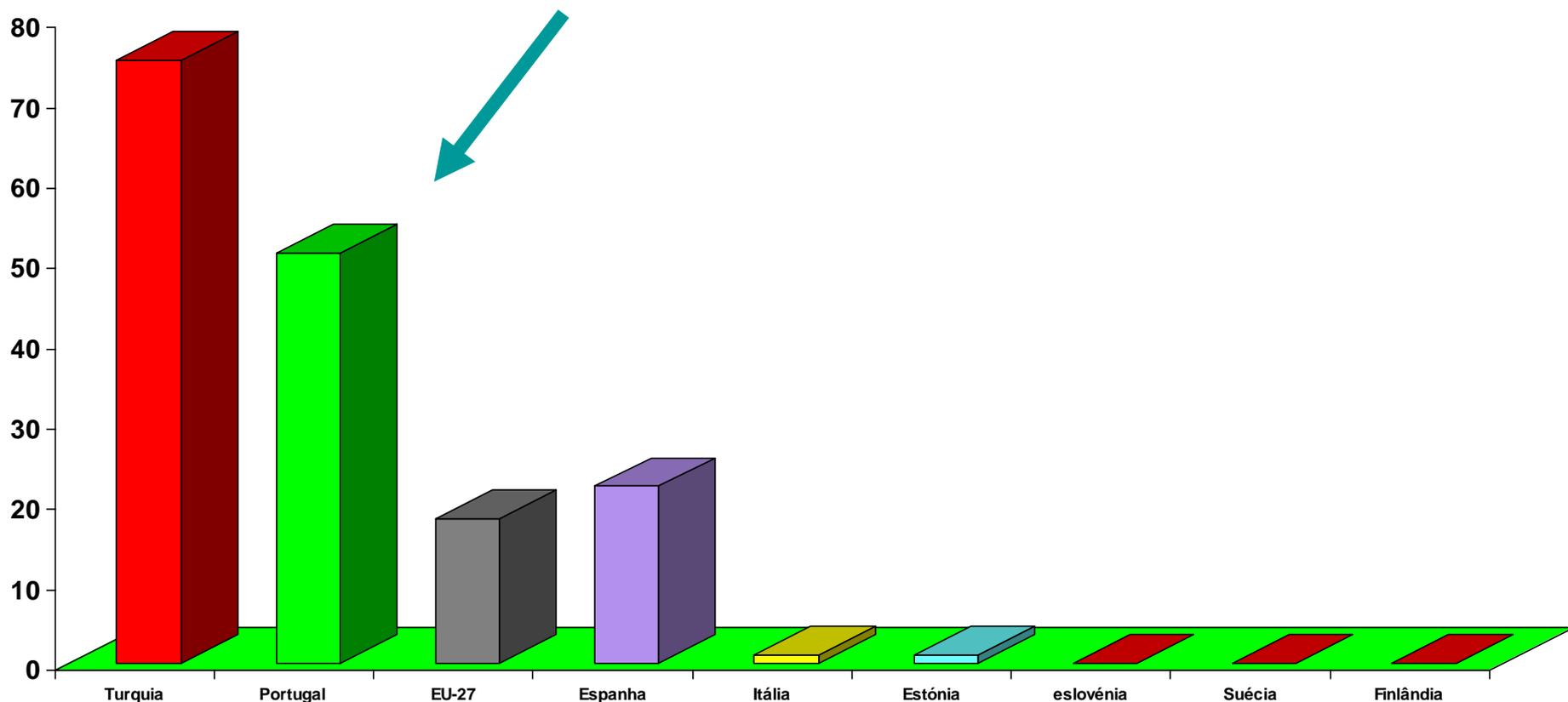
- ✓ **formação e treino;**
- ✓ **mudança da organização do trabalho;**
- ✓ **redesenho das áreas de trabalho;**
- ✓ **aconselhamento individual de trabalhadores;**
- ✓ **alterações nos horários de trabalho;**
- ✓ **desenvolvimento de procedimentos de gestão de conflitos;**
- ✓ **.....**



Saúde Ocupacional e assédio moral no trabalho **nova**

Lisboa (CEJ), 03 maio de 2018

Preocupações *major* das empresas (%) com o assédio moral.

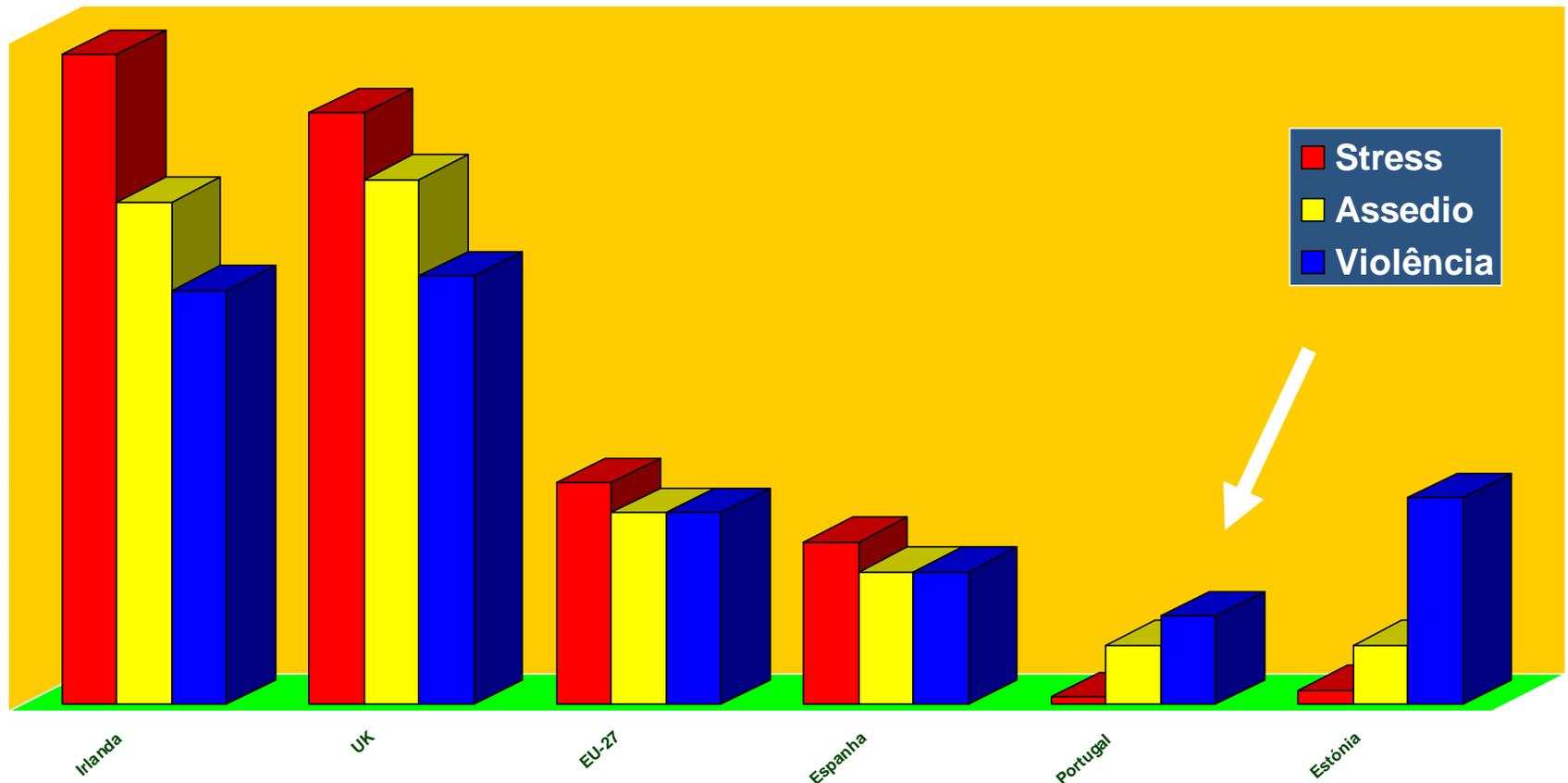




Saúde Ocupacional e assédio moral no trabalho **nova**

Lisboa (CEJ), 03 maio de 2018

Procedimentos (% empresas) para lidar com o stress rel. trabalho, com o assédio moral e a violência (Portugal pior rel. preocup./proced.).





“risk communication”

É o processo de tornar compreensível para os diversos intervenientes, os resultados do processo de diagnóstico e gestão do risco .

Faustman e Omenn, 1996.



Assédio moral - resultados do questionário: solicitação/recepção de ajudas

40% dos casos – del. sindicais (efect. 10%);

39% dos casos – médicos do trabalho (efect. 13%);

40% dos casos – colegas (efect. 20%);

37% dos casos – hierarquia (efect. 5%);

Hirigoyen, M-F. – Malaise dans le travail: Harcèlement moral: démêler le vrais du faux. 1998.



Médicos do trabalho

1. a “medicina do trabalho” é um dos raros locais de trabalho em que é possível falar-se livremente;

dificuldades dos serviços inter-empresas;

2. (in)aptidão para o trabalho: dificuldades (?);

3. serviços “privativos” vs. serviços externos;

4. a “intimidação” também do médico do trabalho.

Baseado em: Hirigoyen, M-F. – Malaise dans le travail: Harcèlement moral: démêler le vrais du faux. 1998.



síntese

**45-50 anos; mulher;
deprimida, com vergonha e
humilhada; com baixas
médicas; assédio vertical
(hierarquia); 1 a 3 anos (ou
mais); sector terciário; >
serviços públicos; ...**



Saúde Ocupacional e assédio moral no trabalho

nova

Lisboa (CEJ), 03 maio de 2018



Saúde Ocupacional e Assédio moral no Local de Trabalho

área de difícil intervenção
excepto se existir
compromisso da organização
... e “moldura” que robusteça
essa intervenção.