

CATEGORIA
Comentários Técnicos
e Contributos OPP

AUTORIA
Gabinete de Estudos
Técnicos

JANEIRO '17



Projecto de Resolução do PCP sobre o “*Reconhecimento da Síndrome de Burnout como Acidente de Trabalho*” *Contributo da OPP*

Sugestão de Citação

Ordem dos Psicólogos Portugueses (2017). Projecto de Resolução do PCP sobre o
“Reconhecimento da Síndrome de Burnout como Acidente de Trabalho” – Contributo da OPP. Lisboa.

Para mais esclarecimentos contacte o Gabinete de Estudos Técnicos:
andresa.oliveira@ordemdospsicologos.pt



recursos.ordemdospsicologos.pt
www.ordemdospsicologos.pt



Projecto de Resolução do PCP sobre o “Reconhecimento da Síndrome de Burnout como Acidente de Trabalho”

Contributo da OPP

O presente documento surge como resposta da Ordem dos Psicólogos Portugueses (OPP) à solicitação de parecer, pela 7ª Comissão Especializada Permanente de Administração Pública, Trabalho e Emprego, sobre o Projecto de Resolução, da autoria do PCP, intitulado “Reconhecimento da Síndrome de Burnout como Acidente de Trabalho”.

Em termos gerais a OPP considera e concorda que é imprescindível adoptar medidas, incluindo alterações à Lei, que permitam fazer face ao aumento dos riscos psicossociais e dos problemas de Saúde Psicológica, nomeadamente do stresse e da Síndrome de *Burnout*.

As mudanças ocorridas no mundo do trabalho, nomeadamente, as transformações socioeconómicas, o aumento do desemprego, o aumento da incerteza e da instabilidade laboral, os contractos precários, o aumento da carga e do ritmo de trabalho, a insegurança causada pela imprevisibilidade das mudanças e reestruturações nas empresas, entre outros, têm sido associados a um aumento crescente dos riscos psicossociais com um forte impacto na Saúde Física e Mental dos colaboradores das diferentes organizações.

Enquanto os riscos para a Saúde Física associados a más condições de trabalho estão cada vez mais controlados e são cada vez melhor geridos, os riscos psicossociais e problemas de Saúde Psicológica traduzem-se actualmente num conjunto de consequências nefastas quer para o trabalhador quer para o empregador e as organizações. Os riscos psicossociais correspondem aos aspectos da organização e da gestão do trabalho, dos contextos sociais e ambientais relativos ao trabalho que têm potenciais efeitos negativos do ponto de vista psicossocial. Dentre estes riscos destacam-se o stresse e o *burnout* ocupacional.

O stresse ocupacional consiste num padrão de reacções emocionais, cognitivas, comportamentais e fisiológicas aos aspectos adversos do conteúdo do trabalho, da organização e do ambiente de trabalho. É causado por uma má correspondência entre o indivíduo e o trabalho, por conflitos entre o papel do indivíduo no trabalho e fora dele e pela inexistência de um grau adequado de controlo sobre o próprio trabalho e a própria vida. O stresse ocupacional é experienciado quando as exigências do trabalho excedem a capacidade do trabalhador de as controlar e gerir.

O *burnout* constitui um tipo específico de stresse ocupacional, que se caracteriza pela exaustão emocional, a despersonalização e a diminuição do envolvimento pessoal no trabalho. Determinadas profissões, pelas características que lhe são inerentes (exemplo, médicos, enfermeiros, professores) e organizações com um ambiente social de pressão, com objectivos muito exigentes, insegurança ou

risco elevado de acidentes de trabalho podem desencadear esta problemática. O *burnout* representa um risco não só para o próprio trabalhador mas também para os seus colegas uma vez que é “contagioso” – os profissionais transferem a tensão psicológica para os membros da equipa com que interagem (Westman & Bakker, 2008).

O stresse ocupacional e o *burnout* podem ter consequências prejudiciais na qualidade de vida e no trabalho: podem influenciar o bem-estar, as relações sociais e a vida familiar; provocar o absentismo no trabalho, a reforma precoce, a perda de produtividade, a diminuição do compromisso e dedicação ao trabalho, e a diminuição de qualidade dos serviços ou produtos. A exposição prolongada ao stresse ocupacional está ainda associada com queixas osteoarticulares e musculares, doenças cardiovasculares, doenças auto-imunes, e problemas de saúde psicológica (conflitos interpessoais, ansiedade, depressão, alcoolismo e mesmo o suicídio).

Os custos económicos do stresse ocupacional para os indivíduos, as organizações e a sociedade são relevantes. Para os indivíduos incluem a perda de salário e os gastos adicionais com consultas e tratamentos médicos. Para os empregadores, os custos incluem os do absentismo por doença, a reforma antecipada, a necessidade de substituir os trabalhadores e a redução da produtividade. A sociedade suporta os custos com a saúde e o impacto económico da diminuição da produtividade (Hoel et al., 2001).

O stresse ocupacional explica mais de um quarto das ausências no trabalho de duas ou mais semanas e o é o segundo problema de saúde relacionado com o trabalho mais reportado na Europa. De acordo com diversas investigações existe, de facto, uma relação entre o stresse no trabalho e o absentismo. O stresse estará na origem de 50% a 60% do absentismo laboral - realidade que significa muito sofrimento humano, assim como uma redução no desempenho económico das organizações. Por exemplo, segundo a Fundação Europeia para a Melhoria das Condições de Trabalho, o stresse laboral afecta mais de 40 milhões de trabalhadores em toda a União Europeia, representando um custo económico de €20 mil milhões. A OIT (Organização Internacional do Trabalho) estima que as perdas de qualidade, absentismo e turnover resultante do stresse no trabalho variam entre 3 a 4% do PIB nos países industrializados.

Vários estudos confirmam também a associação entre o stresse ocupacional e as perturbações mentais, como as perturbações da ansiedade ou do humor (Stansfeld and Candy, 2006). Em Inglaterra, o *Sainsbury Centre for Mental Health*, num relatório de 2007, estima que 1 em cada 6 trabalhadores sofram de depressão, ansiedade ou problemas relacionados com o stresse ocupacional.

Um estudo publicado em 2013 – *European Opinion Poll on Occupational Safety and Health* – revela que “Portugal está classificado como o terceiro país europeu com a maior proporção de trabalhadores que diz que o stress relacionado com o trabalho é “muito comum” (28%), quase o dobro da média na Europa (16%)”.

Estima-se que, em Portugal, 2 em cada 10 trabalhadores sofrem de problemas de saúde psicológica e que falem 1,3 dias por ano devido a esses problemas. O presentismo atribuível aos problemas de saúde psicológica será de 2 dias.

Desta forma, a perda de produtividade devida ao absentismo e ao presentismo causados por problemas de Saúde Psicológica pode custar às empresas portuguesas cerca de €300 milhões por ano.

Perante esta realidade é imperativo adoptar medidas que permitam fazer face ao aumento dos riscos psicossociais, nomeadamente do stresse ocupacional e da Síndrome de *Burnout*. Neste sentido, a OPP subscreve inteiramente as medidas propostas no presente Projecto de Resolução.

Não podemos deixar de sublinhar o papel do Psicólogo do Trabalho na avaliação (diagnóstico psicossocial) e intervenção nos riscos psicossociais através da análise do risco e determinação dos factores que contribuem para a ocorrência de situações em que existam riscos psicossociais e, de seguida, da implementação de medidas preventivas primárias, secundárias e terciárias, dirigidas à organização como um todo, a grupos ou indivíduos.

Os Psicólogos do Trabalho desempenham um papel central na Saúde Ocupacional e podem participar e contribuir para a criação de ambientes de trabalho psicologicamente saudáveis, nomeadamente através de esforços para envolver os trabalhadores nas organizações, aumentar o equilíbrio entre a vida pessoal e profissional, garantir o desenvolvimento e crescimento pessoal e profissional dos trabalhadores, melhorar a Saúde e o bem-estar físico e mental dos trabalhadores e reconhecer as suas contribuições para a organização.

Referências Bibliográficas

Hoel, H., Sparks, K. & Cooper, C. L. (2001). *The cost of violence/stress at work*. University of Manchester Institute of Science and Technology.

Stansfeld, S. & Candy, B. (2006), Psychosocial work environment and mental health — A meta-analytic review. *Scandinavian Journal of Work, Environment & Health*, 32, 443–462.

Westman, M., & Bakker, A. (2008). Crossover of Burnout among Health Care Professionals. In: *Handbook of Stress and Burnout in Health Care*.