

Destaque

Os nossos gestores preocupam-se “muito” com a saúde mental dos trabalhadores!

Sabia que, de acordo com o estudo ESENER, realizado pela Agência Europeia para a Segurança e Saúde em 2009, os gestores portugueses foram aqueles que maior preocupação mostraram em relação ao stress e aos riscos psicossociais, em geral, quando comparado esse nível de preocupação com os seus homólogos europeus? Sabia também, que ao mesmo tempo, os gestores portugueses estão entre os que, em comparação com os seus homólogos europeus, menos recorrem ao psicólogo do trabalho, como um dos técnicos a contratar no âmbito da Segurança e Saúde no Trabalho? Isto explica tudo....

Desenvolvimento

Os nossos gestores preocupam-se “muito” com a saúde mental dos trabalhadores!

A Agência de Bilbao (Agência Europeia para a Segurança e Saúde no Trabalho) publicou há algum tempo um estudo, chamado ESENER, contendo um tratamento estatístico e descritivo de informações retiradas a partir de um inquérito realizado a gestores de empresas de 31 países, os 27 da EU mais a Croácia, Noruega, Turquia e Suíça.

Este estudo, realizado em 2009 a partir de 36.000 entrevistas telefónicas, traz alguns dados interessantes, principalmente no que concerne aos riscos psicossociais.

Um desses dados é o que resulta da seguinte questão: “qual o seu nível de preocupação face ao stress relacionado com o trabalho?” com respostas possíveis de: “grande preocupação”; “alguma preocupação”; “sem preocupação” e “sem resposta/não aplicável”.

Ao analisarmos as respostas dos diversos gestores europeus, constatamos como podemos ver no quadro seguinte que os gestores portugueses estão em 1.º lugar, isso mesmo, em 1.º lugar, por entre os que referiram “grande preocupação” como resposta.

Mas não é tudo, os gestores portugueses são ainda os que estão em 2º lugar quando a questão tem a ver com a sua preocupação relacionada com a violência ou ameaça de violência no local de trabalho, e em igual posição quanto a preocupação relacionada com o bullying e assédio no trabalho.

Quadro 1

Países cujos gestores estão mais preocupados com os efeitos dos riscos psicossociais:

país	stresse				Violência ou ameaça				bullying ou assédio			
	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■
Portugal	70	19	11	0	51	10	39	0	51	9	40	0
Noruega	69	25	6	0	25	25	50	0	41	29	30	0
Turquia	68	25	7	0	65	16	18	1	74	7	18.5	0,5
Polonia	67	22	11	0	31	19	50	0	29	16	54	1
Romenia	61	26	13	0	43	13	43	1	41	13	45	1
EU-27	40	40	20	0	19	19	62	0	9	29	62	0

■	grande preocupação
■	alguma preocupação
■	sem preocupação
■	sem resposta/não aplicavel

Fonte: estudo ESENER, European Agency for Safety and Health at Work, 2010

Não deixa de ser curiosa a resposta evidenciada pelos gestores portugueses, na medida em que as nossas empresas possuem graves problemas, como se sabe, do ponto de vista da integração psicossocial dos trabalhadores.

Não devemos, contudo, fazer uma leitura superficial destes números, na medida em que, para além de aparentemente contraditórios, quando cruzados com outros que o estudo em causa nos fornece, essa contradição aparente acaba por desaparecer, revelando-se a explicação lógica para esta situação.

Tal sucede quando comparamos os dados anteriores com os dados relativos ao tipo de profissionais que os gestores europeus contratam na área da SST. Assim, no que concerne à contratação de psicólogos, Portugal surge por entre os países cujos gestores menos recorrem a esta figura técnica. Apenas 13% dos gestores referem recorrer aos serviços de psicólogos no âmbito dos serviços de SST.

Ora, com excepção da Roménia e da Noruega que estão por entre os que mais recorrem à figura do psicólogo, todos os países cujos gestores referem recorrer à figura do psicólogo, são aqueles em que os mesmos apresentam níveis mais baixos de preocupação com stresse, violência ou ameaça de violência no trabalho e bullying ou assédio no trabalho.

À grande preocupação dos gestores portugueses com estas questões, temos ainda a adicionar, de acordo com o mesmo estudo, o facto de estes gestores se situarem também, por entre os mais preocupados da EU com factores de risco que podem levar a distúrbios psicossociais, tais como:

- A pressão do tempo, 64%, 7.º lugar
- Fraca comunicação entre gestores e trabalhadores, 42%, 2.º lugar
- Pouca cooperação entre colegas, 42%, 2.º lugar
- Incapacidade do trabalhador para organizar o seu trabalho, 37%, 3.º lugar
- Insegurança no trabalho, 43%, 2.º lugar

- Relacionamento problemático entre supervisor/trabalhador, 31%, 3.º lugar
- Política de recursos humanos pouco clara, 33%, 2.º lugar
- Discriminação (género, idade...), 20%, 3.º lugar

E poderíamos continuar em direcção aos restantes que, relativamente a cada um deles, os nossos gestores iriam sempre mostrar grandes doses de preocupação.

Esta preocupação a ser verdadeira e genuína, levanta diversas questões, nomeadamente aquelas que têm que ver com a ética profissional e autonomia técnica destes gestores para atacarem e resolver os problemas organizacionais das empresas que gerem. Ao que parecem, estão impedidos de o fazer, seja por iniciativa própria, seja por imposição da cadeia de comando.

De qualquer das formas, estes dados permitem-nos retirar algumas conclusões interessantes:

- Os nossos gestores preocupam-se muito com os riscos psicossociais, mas essa preocupação não se reflecte numa acção prática, pois, ao mesmo tempo, estão por entre os gestores que menos contratam psicólogos para resolver os problemas psicossociais com que se preocupam tanto;
- A grande preocupação dos nossos gestores com os problemas psicossociais, não tem a ver com o interesse que têm na matéria, tem a ver com a constatação de que estes problemas existem e afectam as empresas, assim, a grande preocupação deveria ser lida como “grande exposição dos trabalhadores aos riscos psicossociais”;
- Os nossos gestores reconhecem a existência, nas empresas que gerem, de aspectos organizacionais que levam a distúrbios psicossociais e, aparentemente, estão por entre os mais preocupados com esses aspectos;
- Reconhecendo a existência de factores de riscos psicossocial, os nossos gestores nada fazem para os combater, pois as práticas laborais que, na sua grande maioria, promovem, são as principais causadoras desses factores de risco (recurso à precariedade; intensificação; despersonalização; individualismo; promoção de divisões entre os colegas...);
- Os nossos gestores, ou foram desonestos nas respostas que deram ao inquérito do ESENER e a sua preocupação é hipócrita, ou então, não gerem nada e limitam-se a acatar ordens dos seus superiores e a comportar-se como capatazes de políticas empresariais obscuras e não como gestores;
- As nossas empresas estão bloqueadas por factores desestabilizadores do seu clima social, como reconhecem os seus gestores, factores que se repercutem negativamente na sua capacidade produtiva e competitiva, mas não existe uma vontade real de atacar esse tipo de problemas;
- Os nossos gestores apresentam problemas graves ao nível da sua ética profissional, na medida em que, sabendo dos malefícios de determinadas medidas de gestão, não obstante, continuam a praticá-las e a apoiá-las (por exemplo, os nossos gestores reconhecem a insegurança no trabalho como um dos principais factores de risco psicossocial, sendo mesmo os 2.ºs da EU a valorizar mais estes factor, contudo, continuam a apontar para a precariedade e para a flexibilidade das relações laborais como a medida adequada para resolver os problemas das empresas, em que ficamos?).

Hugo Dionísio
Departamento de Segurança, Higiene e Saúde no local de trabalho da CGTP-IN

Fontes:

“European Survey of Enterprises on New and Emerging Risks, Managing safety and Health at Work”, ESENER, European Agency for Safety and Health at Work, 2010