

TÍTULO: O Stress no trabalho: Causas, efeitos e prevenção

AUTORIA: Alda Pinto

PUBLICAÇÕES: TECNOMETAL n.º 156 (Janeiro/Fevereiro de 2005)
KÉRAMICA n.º 274 (Setembro/Outubro de 2005)

Referir-mo-nos ao stresse como a “praga” do nosso século está a tornar-se um lugar comum. A facilidade e a frequência com que o vocábulo é pronunciado tende a desvalorizar o seu conteúdo. Por outro lado, a informação sobre o “fenómeno” está disponível apenas à distância de um teclado de computador e uma pesquisa na “net”.

O facilitismo gera o desinteresse e não é raro, na nossa prática lectiva, ouvirmos dizer que “isso é frescura”.

Contudo, e sob o título que dá nome a este artigo, a União Europeia expressa a sua preocupação sobre as situações de stresse cada vez mais presentes nos locais de trabalho, e os factos falam por si:

- Na União Europeia o stresse é o segundo problema de saúde mais comum relacionado com o exercício de uma profissão, a seguir às dores lombares;
- Foram afectados, no ano 2000, 28% dos trabalhadores ou seja 41,2 milhões de pessoas (mais do que a população total de Espanha ou a soma das populações de Portugal, Países Baixos e Bélgica).
- O stresse pode afectar qualquer um de nós, surge em todo o tipo de organizações e sectores de actividade e a todos os níveis.
- Segundo as estatísticas relativas a 1999, o STR (stresse relacionado com o trabalho) custou aos Estados-Membros 20 mil milhões de Euros.
- Em média, e de acordo com um estudo da Eurostat feito em 10 Estados-Membros da UE, são mais elevados os níveis de stresse em mulheres do que em homens.
- A falta de controlo é apontada como a principal causa de stresse.

Mas afinal o que é o stresse?

O termo stresse deriva de uma apropriação de um termo da engenharia que o utiliza para designar a resistência produzida no interior de um objecto como consequência de uma força exterior que age sobre ele.

Não é de todo difícil estabelecer um paralelo com o ser humano, também submetido cada dia e todos os dias a diferentes tipos de esforços. Se adicionarmos ao conceito de stresse o novo conceito de saúde da OMS (Organização Mundial de Saúde), **equilíbrio “bio-psico-social”**, somos capazes de entender o alcance do que, em termos humanos, significa estar “sujeito a esforços”.

O indivíduo, que cada dia se desloca para o seu local de trabalho, transporta consigo as três dimensões que compõem a sua saúde:

- A sua capacidade de trabalho física, que acreditamos constituir o aspecto menos delicado desse equilíbrio, tendo em conta os aspectos legislativos que o defendem;
- A sua dimensão psíquica que pode encerrar sentimentos de indignidade, experimentado como a vergonha de ser robotizado, de não ser mais que um apêndice da máquina, de não ter mais imaginação ou inteligência, etc.; sentimentos de inutilidade: percebido pela falta de qualificação e de finalidade do trabalho, já que muitas vezes não conhece o significado do seu trabalho em relação ao conjunto da actividade da organização;
- Sentimentos de desqualificação: cujo sentido repercute não só para si como para o ambiente de trabalho pondo em causa o equilíbrio da sua dimensão social.
-

Estes aspectos, que estamos a fazer incidir sobre a execução das tarefas no local de trabalho, não pode ser dissociado dos aspectos da vida privada e estes constituem um cúmulo de esforços a que está submetido o trabalhador (qualquer um de nós, a qualquer nível da organização e de qualquer sexo, em qualquer lado).

De acordo com a Agência Europeia para a Segurança e a Saúde no Trabalho e no sentido de dar cumprimento ao disposto na Directiva do Conselho de 1989 (89/391/CE) os factores de risco a identificar para proceder à avaliação de riscos e prevenção de SRT são os seguintes:

- *Cultura* ou “atmosfera” da organização e a forma como aborda a SRT;
- *Exigências*, tais como o volume de trabalho e a exposição aos riscos de ordem física;
- *Controlo sobre o trabalho* – a influência que os trabalhadores têm sobre o modo como desempenham as suas actividades;
- *Relações interpessoais*, abrangendo questões como o assédio moral (“mobbing”) e o assédio sexual;

- *Mudança* – a forma como é gerida e comunicada a transformação no âmbito da organização;
- *Papel* – os trabalhadores entendem o respectivo papel no seio da organização e é evitado o conflito no âmbito do papel que desempenham;
- *Apoio* por parte dos colegas e dos gestores;
- *Formação*, de forma a proporcionar aos trabalhadores as competências que lhes permitem desempenhar as respectivas funções;
- *Factores individuais* – ter em conta as características de cada indivíduo.

A falta de atenção aos factores de risco enunciados remetem-nos para os números já referidos de absentismo e custos exorbitantes, e repercutem-se, obviamente, na organização onde o nível de absentismo tem que ser colmatado com admissões temporárias que não garantem os níveis de qualidade e produtividade desejados.

No que diz respeito ao indivíduo as disfunções comportamentais são óbvias:

- Consumo excessivo de tabaco, álcool ou drogas, violência, e assédio moral;
- Os aspectos psíquicos começam a dar mostras de desequilíbrio quando se assiste a transtornos do sono, níveis de ansiedade elevados, depressão, impossibilidade de concentração, irritabilidade, problemas no relacionamento familiar (que fecham o ciclo das interacções vida pessoal/vida profissional) e por fim, o esgotamento ou “burnout”.
- O nível “bio” do indivíduo vai ressentir-se com os desmandos de comportamento e com as fragilidades psicológicas evidenciadas e traduzir-se em problemas psicossomáticos do tipo dores lombares, problemas cardíacos, úlceras pépticas, hiper tensão arterial, problemas de disfunção sexual e a deterioração progressiva do sistema imunológico.

É natural que, neste cenário, as suas competências sociais sofram um grande abalo e deixem, por afastamento de colegas e amigos, de constituir uma fonte de apoio, inestimável.

Outros aspectos que podem ser stressores são os relacionados com o ambiente físico onde se desenrola o desempenho da tarefa: a iluminação, a temperatura, a higiene, entre outras, e a disposição do espaço físico para o trabalho (ergonomia); e, como principais exigências stressantes, as prestações que configuram o trabalho por turnos e trabalho nocturno.

Neste contexto é fácil deduzir que o trabalho, além de possibilitar crescimento, transformações, reconhecimento e independência pessoal e profissional também pode causar problemas de insatisfação, desinteresse, apatia e irritação.

Atentos a estes aspectos e uma vez que as intervenções, a este nível nem sempre requerem investimentos de vulto, é de presumir que, ultrapassados os preconceitos que transformam o stresse na “frescura” que inicialmente referimos, se possa assistir a um tratamento sério deste flagelo.

Os valores de saúde reflectem-se, na empresa, em focos de produtividade. Mas gostamos de supor que os princípios que se adoptam na protecção da saúde, mais do que uma responsabilidade social, traduzem o valor que a organização dá à preservação das pessoas (o seu bem mais precioso) e são o espelho da própria cultura da organização.

Da próxima vez que se sentir “perdido”, for assaltado por frases como “mas afinal qual é o meu papel?”, resolver colocar em causa o simples facto de existir com “porquê” e “para quê”, achar que a “higiene pessoal” é algo a resolver quando “o rei fizer anos” estará, provavelmente em situação de stresse que requer a ajuda de um profissional.

Até lá, vá aumentando a sua capacidade de resistência, valorando cada aspecto da sua vida com perspectiva. Os aspectos negativos têm um tempo, um local e uma dimensão próprios. Não lhes dê abusos; reduza-os à sua dimensão real, pense positivo. O “aqui e agora” não são “em todo o lado e a toda a hora”, e muito menos sempre.

Nós somos capazes de gerir o nosso destino!

* Socióloga / Formadora em Segurança e Higiene no Trabalho