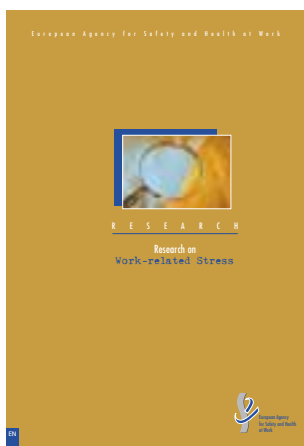




Stress no Trabalho Síntese de um relatório da Agência



Introdução

Cada vez mais se reconhece que o *stress* no trabalho tem consequências indesejáveis para a saúde dos trabalhadores, bem como das empresas em que trabalham. Por esta razão, a Agência Europeia encomendou um relatório para avaliar esta situação. O relatório analisa a natureza do *stress*, as suas causas, amplitude e gestão. Incidindo no ambiente de trabalho, o relatório abrange os efeitos do *stress* tanto sobre o trabalhador individual como sobre a empresa, fornecendo um “exemplo de prática empresarial”

para gestão do *stress*. O relatório apresenta uma abordagem prática para combater o *stress* no trabalho, evidenciando um determinado número de áreas em que é necessária investigação para aumentar a nossa capacidade de fazer face ao *stress* relacionado com o trabalho.

Amplitude do problema

Afigura-se que o *stress* relacionado com o trabalho afecta milhões de trabalhadores europeus em todos os ramos de actividade. Por exemplo,

no texto “Condições de Trabalho na União Europeia - 1996” da Fundação Dublin, 28% dos trabalhadores declararam ter problemas de saúde relacionados com o *stress* (trata-se do segundo problema mais referido depois das dores lombares, que representa 30%). São, portanto, cerca de 41 milhões os trabalhadores da UE afectados pelo *stress* relacionado com o trabalho por ano, o que equivale a muitos milhões de dias de trabalho perdidos (no total, são perdidos por ano, na UE, cerca de 600 milhões de dias de trabalho devido a doenças relacionadas com o trabalho). Esta situação constitui um importante motivo de preocupação e um desafio devido não só aos seus efeitos sobre os trabalhadores individuais, mas também aos custos ou impacto económico sobre as empresas e aos custos sociais para os países europeus.

Caixa 1 – Definição de stress relacionado com o trabalho

Cada vez mais existe um consenso para definir *stress* relacionado com o trabalho em termos das “interacções” entre o trabalhador e o ambiente de trabalho (exposição a factores de risco). Segundo este modelo, pode-se dizer que o *stress* é sentido quando as exigências do ambiente de trabalho ultrapassam a capacidade do trabalhador de fazer face a essas exigências (ou de as controlar). Ao definir o *stress* desta forma, coloca-se a tónica nas causas relacionadas com o trabalho e nas medidas de controlo necessárias.

Caixa 2 – Características stressantes do trabalho

Categoria	Condições que determinam os perigos
CONTEXTO DO TRABALHO	
Cultura organizacional e função	Falta de comunicação, baixos níveis de apoio na resolução de problemas e no desenvolvimento pessoal, falta de definição dos objectivos organizacionais.
Papel no seio da organização	Ambiguidade e conflito de papéis, imprecisão da definição das responsabilidades dos trabalhadores.
Progressão na carreira	Estagnação na carreira e incerteza, promoção insuficiente ou excessiva, salários baixos, insegurança do emprego, baixo valor social do trabalho.
Liberdade da decisão / controlo	Falta de participação no processo de decisão, falta de controlo no trabalho (o controlo, em especial sob a forma de participação, faz também parte do contexto e pode ser considerado como uma questão organizacional mais lata).
Relações interpessoais no trabalho	Isolamento social ou físico, relações deficientes com os superiores, conflitos interpessoais, falta de apoio social.
Relações vida privada - trabalho	Incompatibilidade das exigências trabalho / vida privada, falta de apoio em casa, duplos problemas de carreira.
CONTEÚDO DO TRABALHO	
Ambiente laboral e equipamento	Problemas com a fiabilidade, disponibilidade, adequação e manutenção ou reparação do equipamento e das instalações.
Concepção da tarefa	Falta de variedade ou ciclos de trabalho curtos, trabalho fragmentado ou menor, subutilização das competências, alto nível de incerteza.
Volume /cadência de trabalho	Sobrecarga de trabalho ou quantidade de trabalho insuficiente, falta de controlo sobre a cadência, altos níveis de pressão relativamente aos prazos acordados para as tarefas.
Horários de trabalho	Trabalho por turnos, horários rígidos, horas imprevisíveis, períodos longos ou fora do normal.

Causas do stress relacionado com o trabalho

De um modo geral, o problema do *stress* relacionado com o trabalho reside na concepção e na gestão da organização do trabalho. Na caixa 1 é apresentado um modelo de definição do *stress* em relação com o ambiente de trabalho; o *stress* verifica-se quando as exigências dos factores de trabalho ultrapassam a capacidade de fazer face à situação (ou de a controlar). Na literatura de investigação actual existe um consenso razoável sobre os perigos psicossociais do trabalho que são ressentidos como *stressantes* e/ou potencialmente nocivos. Isto é resumido na caixa 2 que apresenta dez categorias de características de trabalho, ambientes de trabalho e factores organizacionais susceptíveis de constituir um risco. Referem-se, também, as condições nas quais cada uma dessas categorias se mostrou prejudicial para a saúde.

Para além disso, as rápidas e excepcionais mudanças de hoje no mundo do trabalho e sua organização aumentam os problemas de *stress* – ver caixa 3. As mudanças em si, em especial quando o trabalhador se confronta com problemas como falta de controlo ou participação e incerteza, podem causar *stress*.

Âmbito da prevenção e da gestão

O relatório salienta a necessidade de traduzir os conhecimentos científicos existentes em soluções práticas para os problemas do *stress* relacionado com o trabalho. Para tal, propõe a utilização da gestão do risco / controlo do ciclo como enquadramento para a resolução dos problemas. O controlo do ciclo é o “processo sistemático pelo qual os riscos são identificados, analisados e geridos, e os trabalhadores protegidos”. Esta abordagem de resolução dos problemas encontra-se bem estabelecida como estratégia para combater os riscos físicos no trabalho, tal como descritos na legislação em vigor na UE, constituindo, para além disso, uma estratégia útil para a avaliação de todos os riscos psicossociais no trabalho.

Apesar de limitados, os resultados das medidas de gestão do *stress* com base nesta abordagem são promissores. Tal êxito pode ser visto em termos de benefício tanto para os trabalhadores como para as empresas. Contudo, numerosas são as acções – menos bem sucedidas – de gestão do *stress* referidas que não tiveram em conta este tipo de abordagem global a nível organizacional tendo, antes, visado o trabalhador individual ou tentado utilizar uma solução “standard” sem fazer um diagnóstico adequado do problema. Os resultados no que se refere ao valor do apoio prestado no âmbito destas acções são fracos – a prestação de apoio psicológico destina-se, em larga medida, a dar assistência ao trabalhador que já tem um problema sendo, portanto, *post hoc* e apenas para o trabalhador.

Prioridades de investigação

A principal área identificada para investigação futura é a gestão do *stress*, sua avaliação e a natureza fundamental do *stress*. Os esforços devem ser concentrados em *acções de gestão do stress a nível organizacional*, em especial tendo em conta que muitas vezes foram adoptadas visões demasiado limitadas quanto ao que deve ser a gestão do *stress* e, muitas vezes, as acções foram demasiado concentradas em “tratar ou curar” a pessoa. Para além disso, são necessárias *avaliações mais adequadas e sistemáticas das intervenções*. Foi igualmente identificada a necessidade de traduzir as informações existentes numa forma prática a ser utilizada no âmbito de *auditorias*, como parte da abordagem da avaliação do risco/controlo do ciclo.

Existe também uma clara necessidade de avaliar e monitorizar vários aspectos da concepção e gestão do trabalho – muitas vezes designadas colectivamente como “mundo do trabalho em mudança” (ver caixa 3). Estes novos padrões de trabalho podem ser portadores de riscos complementares e imprevistos para os trabalhadores e as empresas.

No que respeita aos indivíduos, a necessidade de obter informações suplementares sobre a *capacidade de adaptação* fica bem estabelecida.

Caixa 3 - O Mundo do Trabalho em Mudança

- número crescentes de trabalhadores idosos
- teletrabalho e uso crescente das tecnologias da informação e da comunicação
- redução dos efectivos, deslocalização da produção, subcontratação e globalização e mudanças nos padrões de trabalho daí decorrentes
- exigência de flexibilidade aos trabalhadores, tanto em termos do seu número, como das suas funções e competências
- uma maior percentagem de trabalhadores no sector dos serviços
- trabalho auto-regulamentado ou trabalho de equipa

Uma segunda área de investigação identificada é a necessidade de colocar o *stress* no trabalho no contexto mais vasto de problemas interligados, tais com as desigualdades sociais, a diversidade social, a idade, o sexo, as deficiências e uma etnia. Esta abordagem é essencial para se obter uma perspectiva completa da gestão do *stress* no trabalho.

Resultados-chave

Apesar das limitações da investigação contemporânea sobre a gestão do *stress* relacionado com o trabalho, o relatório baseou-se em dados científicos disponíveis para apoiar o seguinte:

- O *stress* relacionado com o trabalho pode ser tratado da mesma forma que outras questões de saúde e segurança, através da adaptação do controlo do ciclo, já bem estabelecido para a avaliação e a gestão dos riscos físicos, à gestão do *stress* no trabalho;
- Existem em vários países da União Europeia exemplos práticos da aplicação desta abordagem ao *stress* no trabalho;
- A investigação futura deve centrar-se em intervenções de gestão do *stress* a nível da organização.

Como obter apoio

O relatório completo está disponível em inglês no *Website* da Agência em <http://agency.osha.eu.int/publications/reports/stress/>, podendo ser copiado gratuitamente.

O texto impresso do relatório “Research on Work-related Stress” (Investigação sobre o Stress Relacionado com o Trabalho) da Agência Europeia para a Segurança e a Saúde no Trabalho, 2000, Cox, T., Griffiths, A., Rial-González, E., ISBN 92-828-9255-7 pode ser encomendado ao Serviço das Publicações Oficiais das Comunidades Europeias EURO-OP no Luxemburgo (<http://eur-op.eu.int>), ou aos seus agentes de vendas. O preço é de 11 euros no Luxemburgo (excluindo IVA).

Esta ficha técnica está disponível em todas as línguas da União Europeia em <http://agency.osha.eu.int/publications/factsheets/>.

Acerca do relatório

A Agência Europeia publicou um relatório da situação da investigação de informações sobre o *stress* relacionado com o trabalho.

O referido relatório apresenta uma visão global dos conhecimentos científicos mais recentes em questões que vão da definição e mensuração do *stress*, até estratégias para fazer face ao *stress* e de gestão do risco.

O relatório foi elaborado para a Agência pelo Professor Tom Cox,, pela Dra. Amanda Griffiths e por Eusebio Rial-González do “Institute of Work, Health and Organisations (I-WHO)”, Universidade de Nottingham, Reino Unido.