

Stress, nosso, de cada dia...



“**S**tress”. É um termo por demais banalizado. Utilizamos-lo com demasiada frequência na tentativa de procurar explicar sintomas ou comportamentos que envolvem perturbações orgânicas ou psicológicas aos quais associamos múltiplas causalidades, designadamente a carga de trabalho, os acontecimentos de vida ou a trepidação do dia-a-dia. Sendo o ser humano uno e indivisível, qualquer dos múltiplos palcos em que decorre a sua vida o pode afectar, quer através de efeitos independentes, quer cruzados ou interactivos.

O termo “Stress” está sempre associado à pressão que se exerce sobre o indivíduo e às suas reacções. Embora este termo seja habitualmente utilizado com conotação negativa, a verdade é que a pressão moderada tende a conduzir a uma situação de Eustress (Desafio ou Stress Bom), que consiste num estado de estimulação interna potencializadora do desempenho. Ao invés, as experiências de pressão/exigências excessivas que as pessoas têm de enfrentar sem possuir, ou saber como obter, os recursos necessários para controlar ou lidar com essas pressões/exigências, gera o Distress. Ou seja, o Stress Mau de que habitualmente falamos.

É sobre o último que vamos reflectir.

No plano laboral, o *stress* é responsável por problemas:

- Individuais (Psicológicos, Comportamentais e Fisiológicos). Segundo a OMS, o *stress* já constitui um dos piores flagelos do século XXI, ao qual estão associadas doenças, sofrimento e morte, a par de múltiplas disfunções que vão desde a família, ao ambiente de trabalho e à sociedade;
- Organizacionais (Insatisfação profissional, Baixo empenho no trabalho, Diminuição da qualidade das relações de trabalho, e Baixa produtividade individual e colectiva).

Os Dados

De acordo com estudos internacionais, em média, cerca de 28% dos trabalhadores da União Europeia declaram sentir-se afectados por sintomas de *stress*, sendo esta percentagem mais elevada nas mulheres do que nos homens. Estes números justificam 50% do absentismo no espaço europeu. Os custos ultrapassam, na EU, mais de 20 mil milhões de euros, por ano, em tempo perdido e despesas de saúde.

De acordo com a European Agency for Safety and Health at Work (2009), os índices em Portugal situam-se na média da UE, embora nos últimos cinco anos tenha sido evidenciado um acentuado aumento. Curiosamente, Portugal é o país que revela maiores discrepâncias entre homens (15,2%) e mulheres (34,3%) ao nível do *stress* relacionado com o trabalho.

Conhecer o *stress* ocupacional é saber actuar sobre ele! A intervenção poderá ser realizada a três níveis: primária, secundária e terciária.

As causas

De entre os modelos explicativos do Stress Ocupacional mais divulgados podemos referir três:

Modelo de Ajustamento Pessoa – Ambiente

Defende que o *stress* ocorre quando as Exigências/Pressão são superiores às Aptidões ou Recursos do indivíduo para lidar com a situação.

Este modelo remete para a desejável conciliação entre as exigências do trabalho e as capacidades, aptidões e competências dos indivíduos para conviver com elas.

Modelo Exigência – Controlo

Considera que existem dois factores envolvidos na experiência de *stress*: o primeiro diz respeito às Solicitações/Exigências do trabalho, como por exemplo a sobrecarga de trabalho; o segundo factor relaciona-se com o grau de controlo que a pessoa tem sobre o seu trabalho (Latitude na tomada de decisões), que inclui a autoridade para decidir o que fazer e como utilizar as suas competências.

Segundo esta interpretação, a combinação das Exigências de trabalho e a Latitude de decisão gera quatro variantes principais:

- a) Trabalho activo – caracterizado por ter muitas solicitações e grande latitude de tomada de decisão, o que gera resultados psicológicos positivos, como a motivação e o desenvolvimento pessoal. Gera o Eustress (Stress Bom);

- b) Trabalho tenso – caracterizado por ter muitas solicitações mas pequena latitude de tomada de decisões, originando consequências psicológicas negativas. Gera o Distress (Stress Mau);
- c) Trabalho passivo – caracterizada por ter poucas solicitações e pequena latitude de tomada de decisão;
- d) Trabalho calmo – caracterizada por ter poucas solicitações mas grande latitude de tomada de decisão.

Modelo Vitamina

Faz a analogia entre a importância das vitaminas na alimentação e determinados componentes associados ao exercício duma actividade profissional. Sabemos que a insuficiência de algumas vitaminas no corpo humano gera avitaminoses e conduz a perturbações na saúde, todavia, após atingirem determinada quantidade, não existe benefício acrescido para o organismo com o aumento da sua ingestão. Ao invés, algumas vitaminas, quando tomadas em excesso, podem conduzir a perturbações para a saúde.

O modelo que explica o *stress* relacionado com o trabalho através da insuficiência ou excesso de componentes que lhe estão intrinsecamente associados (vitaminas), considera que podemos identificar nove elementos, subdivididos em dois grupos. No primeiro grupo temos os componentes que se deficitários geram situações de *stress*, mas quando atingem um dado limite já não têm nenhum valor acrescido para o indivíduo (ex: Posição social reconhecida, Se-

gurança física e Disponibilidade financeira). Noutro grupo temos os componentes que quando ultrapassam determinado limiar também podem gerar problemas de *stress* (ex: Controlo pessoal sobre o meio, Oportunidade de desenvolvimento das capacidades, Metas impostas pelo exterior, Variedade de actividades, Previsibilidade/monotonia, e Quantidade de interações sociais).

As intervenções


Os determinantes do *stress* relacionados com o trabalho são por regra de natureza organizacional e prendem-se com o Contexto de Trabalho (ex: Ambiente físico de trabalho, Exposição a riscos e perigos, Conteúdo e características do trabalho, Desenvolvimento da carreira, Papéis laborais, Mudanças organizacionais), e Conteúdo das tarefas (ex: Sobrecarga de Trabalho/Ritmo de trabalho, Relações interpessoais). Por outro lado, al-

«No plano laboral, o *stress* é responsável por problemas individuais e organizacionais.»

gumas características das pessoas podem servir como moderadores relativamente às consequências do *stress*.

Entre os moderadores contam-se: Personalidade tipo A, Afectividade negativa, Nível de auto-estima e Estratégias de *coping*.

Estando os factores causais predominantemente do lado das organizações em que as pessoas laboram, compreende-se que ao nível da intervenção estas devam ser o primeiro alvo.

Com efeito, a intervenção poderá ser feita a três níveis: Primária (tem como alvo as fontes organizacionais de *stress*, ou seja, os factores de risco); Secundária (é dirigida aos trabalhadores, individualmente ou em grupo, e visa reduzir o impacto dos “stressores” em contexto de trabalho); e Terciária (está focalizado nas pessoas já com problemas ao nível da saúde e bem-estar, resultantes da vivência de *stress* ocupacional). 

Algumas soluções:

A intervenção poderá ser feita a três níveis:

Primária, tem como alvo as fontes organizacionais ou seja os factores de risco;

Secundária, é dirigida aos trabalhadores, individualmente ou em grupo, e visa reduzir o impacto dos “stressores” em contexto de trabalho;

Terciária, está focalizada nas pessoas já com problemas ao nível da saúde e bem-estar, resultantes da vivência de *stress* ocupacional.

Bibliografia

European Agency for Safety and Health at Work, in: osha.europa.eu/

International Labour Organization (ILO), in: www.ilo.org/

World Health Organization, in: www.who.int/

International Occupational Hygiene Association, in: <http://ioha.net/>

