

Reduzindo o stress no trabalho

Quando os nossos colegas nos dizem que sentem stress, sabemos imediatamente o que é. Mesmo assim, definir o que é o “stress” é um trabalho complexo, porque mesmo os peritos não concordam numa definição. Alguns pontos de acordo: algum “stress” é normal e necessário; stress intensivo, contínuo ou repetido num caso onde a pessoa não consegue lidar com isso leva muitas vezes a desordens psicológicas e doenças físicas. Este folheto de factos provisiona informações sobre o stress de trabalho e algumas medidas que organizações podem tomar para reduzir o nível de stress no local de trabalho.

O que é o “Stress de Trabalho”?

O instituto nacional de Saúde e Segurança Ocupacional (NIOSH) define “stress de trabalho” como as respostas nocivas físicas e emocionais que ocorrem quando os requerimentos de um emprego não se alinham com o nível de habilidade, recursos ou necessidades do trabalhador. NIOSH distingue entre stress de trabalho e o desafio: o primeiro resulta em consequências negativas; o segundo tem efeitos positivos.

Quais são alguns sinais de stress de trabalho?

Sinais avançados que podem avisar a presença de stress podem incluir sintomas físicos:

- Dores de cabeça
- Distúrbios do sono
- Irritações da pele
- Problemas do estômago / intestinos

ou sintomas psicológicos, como:

- Esquecimento
- Cansaço
- Ansiedade
- Facilmente irritado /a
- Depressão
- Sentir-se “sem força”

Stress prolongado pode resultar em condições físicas como:

- Alta tensão arterial
- Doenças do coração
- Doenças contagiosas
- Espasmos do cólon

ou sintomas psicológicos, como:

- Acidentes e lesões
- Abuso de substâncias
- Comportamento suicida
- Violência

Quais são as causas do stress de trabalho?

O stress de trabalho depende da inter-acção entre as características de um indivíduo e as condições no local de trabalho. As pessoas são diferentes em termos de personalidades e maneiras de lidar com coisas. Não são todas as pessoas que lidariam bem num meio de trabalho de alta energia, como uma sala de emergência de hospital, ou lidariam bem com os requerimentos variados e muitas vezes imprevisíveis de uma enfermaria comunitária. O que causa stress a uma pessoa pode não ser um problema para outra.

Contudo, as condições de trabalho em si também podem causar stress. Por exemplo, requerimentos excessivos de quantidade de trabalho e expectativas em conflito causam stress na grande maioria de trabalhadores, não importa quais as diferenças individuais. Más condições de trabalho também podem prolongar períodos de incapacidade onde o trabalhador permanece em casa. Isto sugere que as organizações podem aumentar o bemestar geral dos seus trabalhadores modificando as suas condições de trabalho.

continuado...

Como podem as organizações reduzir o stress do trabalho?

Algumas das medidas que podem implementar incluem:

- Assegurar-se que os procedimentos de contrato e emprego são desenhados de maneira a que os prospectivos empregados entendam claramente os requerimentos e desafios da posição. Ênfase deve ser colocado no bom encaixe entre a pessoa e a posição.
- Desenhar trabalhos que provisionam aos trabalhadores estimulação, significado e oportunidades para usarem e melhorarem as suas habilidades. A rotação de actividades de trabalho é uma maneira de desenvolver mais habilidades e conhecimentos.
- Provisionar um meio-ambiente de emprego que é fisicamente seguro, melhorando a qualidade do ar, reduzindo perigos físicos e químicos, melhorando a luz, e eliminando levantamentos manuais, trabalho repetitivo e posturas de trabalho incómodas.
- Assegurar que os requerimentos / quantidade de trabalho (ex. horas extra-ordinárias, tamanhos de casos) estão em linha com as habilidades e recursos dos trabalhadores.
- Definir claramente as responsabilidades e funções dos trabalhadores e provisionar-lhes oportunidades para participar nas decisões que lhes afetam o trabalho.
- Estabelecer horários (ex. turnos rotativos (dia e noite), tempo flexível, partilha de trabalhos) que são compatíveis com as responsabilidades externas dos trabalhadores.
- Comunicar claramente mudanças tecnológicas e operacionais e executar a sua implementação de uma maneira gradual.
- Facilitação de um meio-ambiente que oferece suporte. Alguns estudos de stress de trabalho indicam que níveis baixos de suporte social no local de trabalho estão associados com um numero de problemas de saúde.
- Desenvolver sistemas de reconhecimento de empregados que signifique alguma coisa.
- Reduzir a incerteza relacionada ao desenvolvimento de carreiras e futuras possibilidades de emprego. Alguns locais de trabalho oferecem presentemente recursos de planeamento de carreiras aos seus empregados.
- Implementar um programa de bem-estar no local de trabalho para melhorar as estratégias pessoais dos empregados de lidar com stress. Gerencia de tempo, treino assertivo, e cursos de meditação e relaxamento são algumas técnicas de gerencia de stress que podem ser provisionadas.

Quais são os passos a tomar para desenvolver um programa de redução de stress no trabalho?

A pesquisa sugere que o envolvimento activo dos empregados é um factor necessário para esse fim.

1. Identificar as origens do stress a serem modificadas reunindo discussões em grupo com os empregados, pesquisando trabalhadores (Existem vários questionários sobre stress), e colecionando e analisando dados de faltas, doenças, problemas de desempenho, etc.
2. Propor e dar prioridade a estratégias de intervenção na base dos dados obtidos. (Informações adicionais podem ser necessárias.) Numa organização grande, uma pequena equipe pode ser entregue esta responsabilidade. Trabalhadores devem fazer parte desta equipe.
3. Comunicar a intervenção planeada aos trabalhadores e pedir opiniões sobre o seu desempenho de fontes internas e externas.
4. Desenvolver a intervenção.
5. Implementar as intervenções desenvolvidas.
6. Colectar opiniões-resposta da parte dos trabalhadores sobre o progresso da intervenção. Melhorar a intervenção com base nestas respostas e opiniões.
7. De seis meses a um ano após a implementação, avaliar a intervenção. Repetir o questionário de trabalhadores e comparar os dados de faltas, etc. com os dados de base.
8. Afinar a intervenção com base nos resultados da avaliação.



Ontario Safety Association
for Community & Healthcare

Estas informações estão correctas na altura da sua publicação.

Os direitos de autor da serie **Factos Rápidos** pertencem à Associação de Saúde e Segurança de Ontario Safety Association for Community Healthcare (OSACH). Os Factos Rápidos individuais podem ser foto-copiados desde que se dê o credito adequado ao OSACH.

Para mais informações, contactar:

Ontario Safety Association for Community Healthcare (OSACH)

4950 Yonge Street, Suite 1505, Toronto, Ontario Canada M2N 6K1

Tel. (416) 250-7444 • Telefone Grátis 1-877-250-7444 • Fax (416) 250-7484

Site no Internet: www.osach.ca