

# Lusíada



Repositório das Universidades Lusíada

**Universidades Lusíada**

## **ENOS 99 : Kilkenny acolhe o 8.º congresso**

<http://hdl.handle.net/11067/4121>

### **Metadados**

<b>Data de Publicação</b>	2000
<b>Palavras Chave</b>	Serviço social na indústria - Europa
<b>Tipo</b>	article
<b>Revisão de Pares</b>	no
<b>Coleções</b>	[ULL-ISSSL] IS, n. 21 (2000)

Esta página foi gerada automaticamente em 2024-09-21T10:18:23Z com informação proveniente do Repositório

## ENOS 99

### KILKENNY ACOLHE O 8º CONGRESSO

O 8º Congresso do ENOS – European Network of Occupational Social Work decorreu na Irlanda de 15 a 17 de Setembro de 1999, reunindo cerca de 50 participantes dos vários países membros. Kilkenny, uma pequena e tranquila cidade medieval, proporcionou o debate do stress profissional, problemática muito actual que foi enquadrada no contexto social da mudança organizacional acelerada, colocando novos desafios à nossa prática profissional.

Estes encontros, de periodicidade bi-anual, constituem a mais significativa realização da rede europeia de Assistentes Sociais de empresa criada em 1990, que assim possibilita a troca de experiências e práticas entre técnicos de contextos organizacionais diferentes ao nível das diversas empresas e países representados. A ENOS Portugal esteve presente através de um grupo de 7 colegas. Do programa, destacamos algumas das comunicações apresentadas.

A conferência de abertura, sob o tema “A promoção da saúde no local de trabalho”, foi proferida pelo Director dos Serviços de Medicina do Trabalho do Ministério da Saúde da Irlanda, que apresentou o sistema irlandês nas suas bases históricas e no quadro das directivas comunitárias na matéria. Sublinhando a importância dada pelo governo Irlandês à problemática, referiu o trabalho desenvolvido pela Fundação Europeia para a melhoria das condições de vida e do trabalho, com sede em Dublin. A sua comunicação pôs em evidência a consciencialização crescente da necessidade de prevenção dos riscos de ordem psicossocial, os quais, no seu entender, “serão os riscos de saúde do trabalho mais importantes no século XXI”, comparativamente com os riscos clássicos considerados na legislação (físicos - biológicos - ergonómicos). Lamentando que, em muitos casos, mais “bullying” (conceito de que não encontramos tradução para português mas que é entre não é feito além de “formações em gestão do stress”, aquela autoridade irlandesa afirmou que o seu ministério “desencoraja” este tipo de intervenção, procurando estimular as empresas a resolverem previamente os problemas de organização do trabalho.

Registamos uma referência importante aos projectos na área do “harassment” ou tanto descrito como “conduta agressiva repetida, verbal ou velada, psicológica ou física, cometida por um indivíduo ou grupo contra uma pessoa ou grupo de pessoas”), tendo sido constituído, pelo governo Irlandês, um grupo de trabalho que deverá formalizar as suas recomendações em Março do ano 2000.

A intervenção de um gestor, ex – director-geral da GUINNESS, e actual presidente do Tribunal de Trabalho, pôs em relevo a importância da adesão dos trabalhadores à mudança, referindo a reestruturação que a empresa conheceu em 10 anos (com redução do efectivo de 3.600 para apenas 900 trabalhadores), através de um “Plano de Competitividade” com várias etapas e dois requisitos: a visão e a implicação profissional, aos vários níveis. Sob o tema “O contexto social da mudança organizacional”, formulou a ideia de que o problema não seria a mudança, em si mesma, mas a forma como ela deve ser gerida, defendendo a necessidade de envolver os trabalhadores em todo o processo, de forma activa e participada, partilhando o máximo de informação sobre a situação da empresa, seu projecto e seus objectivos.

A comunicação de Dr. G.Byrne, advogado e consultor da Federação dos Empregadores - IBEC, sob o tema “Stress ocupacional: De quem é a culpa?”, constituiu uma aproximação ao enquadramento jurídico do stress profissional (com referência à legislação do Reino Unido e à jurisprudência dos tribunais irlandeses), identificando os deveres e obrigações entre as partes e estabelecendo que a entidade patronal é responsável pelos prejuízos físicos ou psíquicos causados ao trabalhador, embora estes últimos sejam bem mais complexos de avaliar e isolar do que os primeiros.

Destacamos finalmente uma intervenção do Dr. R. Wynne, Técnico do Work Research Centre Ltd. sob o tema “A Prevenção Organizacional do Stress Ocupacional”, que começou por referir dados, segundo os quais, 40 a 60% do absentismo nas empresas seria relacionado com stress profissional. A sua apresentação, fundamentalmente centrada na organização, foi orientada pelo duplo vector: causas e efeitos do stress ocupacional; e de que modo é afectado o trabalhador e a organização (quadro anexo), distinguindo:

- as fontes de stress a nível organizacional: organização e condições de trabalho; qualidade das relações; estrutura e clima organizacional (incluindo aqui o modelo de comunicação, e a gestão da mudança); a conciliação entre o trabalho e a vida familiar; o desenvolvimento pessoal e perspectivas de carreira; a natureza do trabalho, complexidade das tarefas e recursos disponíveis; a capacidade de decisão e de controlo do trabalho, em relação com as exigências da tarefa, ...
- dos efeitos do stress, que poderão ser analisados a partir dos indicadores de gestão.

É proposta uma análise das respostas organizacionais possíveis, distinguindo-se o seu tipo em termos da intervenção clássica na área da saúde e segurança: prevenção,

protecção ou tratamento. Deve então realçar-se a diferença entre políticas de prevenção e de gestão, estas bem mais comuns, já que a prevenção, em última análise, deveria incidir na própria gestão ou no redesenho da organização.

Do encontro ressalta, assim, a ideia de que deverá privilegiar-se uma abordagem do stress profissional mais focalizada na organização, e não apenas no indivíduo, como a maior parte dos programas de gestão de stress e de treino de competências de coping pressupõe; devendo investir-se em programas integrados de intervenção, que adoptem uma política de prevenção, a par com programas de gestão de stress e com medidas curativas.

Trata-se de um desafio colocado ao nível da gestão, implicando uma ampla participação de toda a comunidade de trabalho, e o suporte numa equipa interdisciplinar, tendo sido amplamente debatido o papel do Técnico de Serviço Social de empresa nos trabalhos dos diversos workshops.

O próximo encontro europeu deverá ter lugar na Alemanha em 2001, esperando-nos até lá um ano de desafios no âmbito das organizações produtivas.

“A Prevenção Organizacional do Stress Ocupacional”  
Dr. R. Wynne, Work Research Centre, Dublin

Quadro 1 – Efeitos do stress ocupacional sobre o trabalhador

Tipo de efeito	Curto Prazo	Longo Prazo
<b>Efeitos Físicos</b>		
- Sist. Cardiovascular	- Aumento da pressão arterial e da pulsação	- Hipertensão, ACV
- Sist. Gastrointestinal	- Aumento do suco gástrico	- Úlceras
- Sist. Osteomuscular	- Aumento da pressão sanguínea nos músculos periféricos	- Dores de costas e cabeça
- Sistema Nervoso	- Dores de cabeça	
- Sistema Imunitário		- Problemas de pele, respiratórios
<b>Comportamentais</b>		
	- Tabagismo	- Problemas do sono
	- Consumo de álcool	- Letargia
	- Perturbações alimentares	- Alcoolismo
	- Agitação	- Anorexia/Bulimia
	- Alterações na qualidade e/ou quantidade do sono	- Reduzida actividade física
<b>Psicológicos</b>		
	- Concentração	- Ansiedade
	- Imitabilidade	- Depressão
	- Alterações cognitivas	- Agressividade
		- Baixa auto-estima

## Quadro 2 – Efeitos do stress ocupacional sobre a organização

<b>Prevenção do stress</b> <i>(foco na organização)</i>	<b>Gestão do stress</b> <i>(foco no indivíduo)</i>	<b>Tratamento do Stress</b>
- <i>Shift design</i>	- Treino de competências de <i>Coping</i> com stress	- Aconselhamento psicossocial
- <i>Workload Management</i>	- Treino de competências na área da resolução de problemas	- Programas de "EAP" (modelo americano)
- Definição de funções	- Treino de técnicas de relaxação	- Serviços de saúde
- Formação em treino	- Melhoria dos apoios sociais	- Estratégias de reintegração/reconversão
- Recrutamento adequado		
- Melhoria das estratégias de comunicação		
- Melhoria da definição de papéis		
- Aumento da capacidade de decisão		