

O Bem-Estar dos Interventores Sociais e a insipiência dos programas de gestão de riscos psicossociais em contexto laboral

Doutoranda de Serviço Social pelo Programa Interuniversitário de Doutoramento em Serviço Social- Faculdade de Psicologia e Ciências da Educação da Universidade de Coimbra e Universidade Católica Portuguesa: Maria de Fátima Morgado Barreto de Oliveira

As exigências específicas do trabalho dos interventores sociais tendem a ser burocráticas, orientadas por objetivos de sucesso e qualidade que exigem dos profissionais adequações regulares e diversas.

Estas exigências de trabalho tendem a ser geradoras de estados de sobrecarga psicológica, emocional e física que, de forma espiralóide, conduzem a situações preocupantes do bem-estar e de saúde.

A par de ambientes profissionais complexos, os formatos de gestão, ainda muito conservadores, tendem a não ponderar o bem-estar subjetivo e não reconhecem a mais-valia da prevenção de riscos profissionais.

Os Assistentes Sociais encontram-se sujeitos a uma pressão de riscos psicossociais que conduzem, geralmente, a casos crónicos de stress e ao desenvolvimento de outras patologias, que afetam a sua proficiência e qualidade de vida.

Uma gestão que não contemple na sua estrutura e orgânica a prevenção de riscos psicossociais estará votada ao fracasso, i.e., afetando negativamente prestadores e utentes, indiscriminadamente. Só uma eficaz programação na prevenção dos riscos psicossociais permitirá dar as devidas e necessárias respostas neste domínio.

A plena consciencialização destes riscos conduz a uma inflexão nos modelos organizacionais e funcionais e, possivelmente, no tipo de paradigma assistencial atual, produzindo bem-estar e eficácia operativa, em termos de planeamento organizacional laboral. Concomitantemente, os profissionais devem usar de estratégias de *stress/coping* para gerir as circunstâncias, onde a resiliência se destaca pela sua expressividade.

O estudo empírico

Num estudo intitulado de *Gestão da prevenção dos Riscos Psicossociais em Lares Residências para Pessoas com deficiência, no distrito de Faro* (Oliveira,2017), no âmbito de mestrado em Serviço Social: Gestão de Unidades Sociais e de Bem-estar, explorou-se a problemática dos riscos psicossociais nos trabalhadores de lares residenciais para pessoas com deficiência.

Tendo por objeto de investigação o reconhecimento dos efeitos da gestão preventiva de riscos psicossociais no desempenho profissional e no bem-estar individual.

Metodologia de investigação

Após a pesquisa exploratória, utilizou-se uma metodologia transversal e correlacional, assente no método de investigação quantitativa, com recolha de dados através de inquéritos por questionário e análise de dados estatísticos.

Nas quatro respostas sociais, residenciais para adultos com deficiência, auscultaram-se as visões de profissionais de equipas multidisciplinares, designadas pelas respetivas entidades como sendo representativas. Aos participantes foi solicitado que apreciassem a dinâmica profissional quanto às suas competências atuais, exigências da função e rotinas; bem como que avaliassem o seu suporte social e condições de bem-estar.

- Metodologia quantitativa, realizado na circunscrição administrativa do Algarve, no período entre 2013 e 2016
- Universo: 7 instituições. Participação de 4 Lares Residenciais.
- 46 profissionais distribuídos pelas áreas da intervenção psicossocial, de reabilitação, de ação direta ao utente e, em número restrito, a pessoal administrativo.
- Amostra aproximada de 25% do total de profissionais que prestam serviços de cuidados e bem-estar aos utentes, sujeitos a comportamentos ou ações organizacionais indutores de riscos psicossociais.

Resultados de estudo empírico

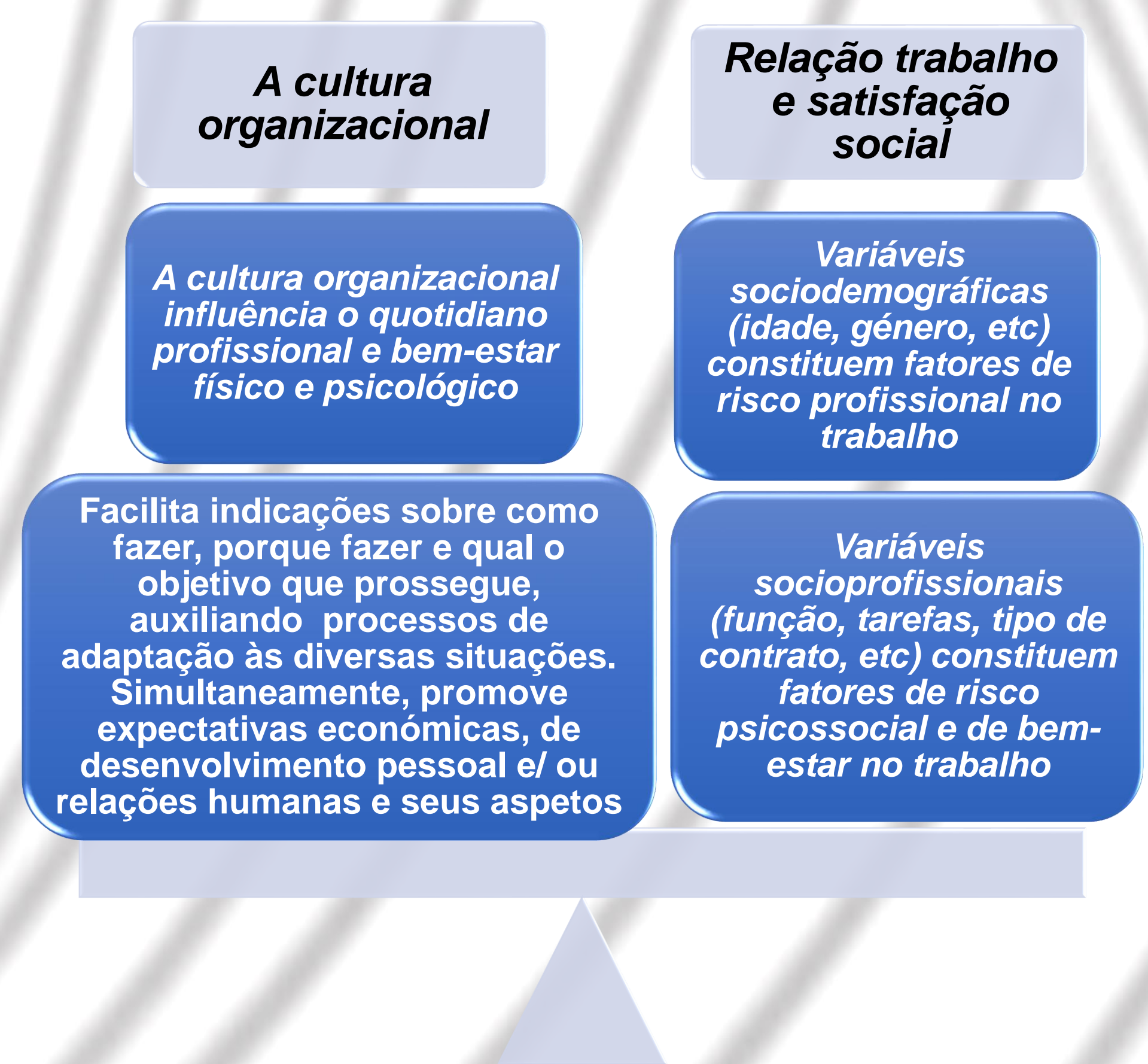
Os dados estatísticos demonstram uma relação entre a satisfação com o trabalho e os fatores sociodemográficos (género, idade, escolaridade) e profissionais (cargo profissional e tipo de vínculo profissional),

Os inquiridos consideram que há uma desvalorização dos seus conhecimentos profissionais, que consideram estar explanado nas tarefas atribuídas.

Mais afirmam desconhecer a avaliação realizada pela entidade patronal quanto às suas competências, o que tem implicações no seu desempenho.

Elevada carga profissional, com repercussões físicas e mentais, que condicionam a sua ação laboral, a interação com os pares e utentes.

Quanto ao suporte social, nas diferentes categorias profissionais, mencionam os inquiridos que consideram ter suporte social e afetivo persistente, mas que a a sobrecarga profissional constitui um constrangimento, nomeadamente ao nível emocional.



Conclusões :

- O risco é polimorfo, i.e, caracterizado por perigos e oportunidades
- Envolve toda a organização, funções e refere-se a todas as organizações similares e formas de gestão de riscos, sendo o risco encarado como um elemento integrado” e um “fator integrador” de todas as componentes da organização (Moureau,2003).
- A perceção do risco psicossocial tende a ser pouco valorizado pelos profissionais em razão de aspetos culturais e pessoais associados ao clima organizacional
- A gestão de riscos é pouco valorizada por gestões de topo, que desvalorizam os sintomas e os efeitos decorrentes da pressão laboral.
- A maioria dos profissionais desconhecem estratégias de gestão de stress e têm dificuldade em gerir e conciliar as pressões trabalho/família.

Recomendações :

Seria pertinente cada organização realizar:

- Um Plano Estratégico de gestão de riscos psicossociais em contexto laboral
- A aplicação de todas as medidas de segurança coletiva e individual inerente à atividade desenvolvida e a adaptação a um código moral e ético de dignificação da pessoa humana e das relações cooperativas
- A Clarificação de papéis, funções e tarefas dos interventores e cuidadores aos diversos níveis, com a dignificação das condições de trabalho e respetiva remuneração
- A Consciencialização e formação no local de trabalho; a disseminação do controlo e do poder de tomar decisões, flexibilidade controlada, avaliação de desempenho e supervisão.
- Atuar preventivamente e reforçar o *coping* individual e coletivo, com estratégias várias, de cooperação e solidariedade.
- Adoção de políticas proativas e programas focados no trabalhador, numa cultura de “organização aprendente”.