

Riscos psicossociais

O primeiro passo para compreender e promover a saúde ocupacional é a identificação dos riscos do trabalho. Sabemos que a complexidade das organizações e a especificidade de cada contexto torna difícil ser exaustivo nessa identificação e avaliar todos estes riscos.

As características do contexto organizacional têm comprovado sua relação com o bem-estar dos trabalhadores. A relação de troca trabalhador-empresa destaca: o efeito das práticas da gestão de recursos humanos, a percepção do suporte organizacional e o contrato psicológico.

As práticas de gestão de recursos humanos contribuem para a percepção destas trocas: quando os trabalhadores consideram que as práticas desenvolvidas pela organização permitem satisfazer as suas necessidades e atender seus interesses eles respondem positivamente com atitudes e comportamento favoráveis para a organização. Assim, práticas de flexibilidade nos postos de trabalho, mecanismos de seleção, avaliação de desempenho baseada no mérito, no desenvolvimento pessoal, remuneração competitiva e benefícios, promovem uma troca sinérgica e positiva entre empregados e organização.

A relação de troca não ocorre apenas pela percepção de práticas de gestão de recursos humano, porque os trabalhadores também desenvolvem uma percepção geral acerca de quanto a organização valoriza as suas atribuições e cuida de seu bem-estar, ou seja, a percepção do suporte organizacional. Esta percepção contribui para satisfazer a necessidade de afiliação dos trabalhadores, aumenta a antecipação de que serão ajudados se necessitarem e a percepção de autoeficácia, o que tende a diminuir o stress e aumentar o engajamento no trabalho.

O contrato psicológico, de acordo com a teoria social, é considerado fundamental para compreender a relação que os trabalhadores desenvolvem com a organização na qual trabalham, sendo imprescindível para perceber como estão sendo tratados. Assim, enquanto práticas de gestão de recursos humanos referem-se a ações realizadas pela organização, o contrato psicológico refere-se a avaliação que o trabalhador faz sobre as obrigações recíprocas que existem entre ele e a organização. Cada indivíduo desenvolve a percepção subjetiva de que a organização lhe faz um conjunto de promessas de que lhe atribuirá um conjunto de benefícios em resposta a suas próprias atitudes e comportamentos. Geralmente distinguem-se três categorias dessas atribuições:

- Relacional: baseia-se na lealdade e estabilidade da relação e pressupõe que a organização assume a responsabilidade de assegurar o bem-estar dos trabalhadores e a segurança de seu emprego.
- Balanceada: inclui três dimensões. O desenvolvimento interno, o desenvolvimento externo e o desempenho dinâmico. Pressupõe-se que a organização tem como obrigação desenvolver as competências dos seus

trabalhadores e estabelecer objetivos de desempenho mais desafiantes, as quais contribuem para o seu desenvolvimento pessoal e profissional e conseqüentemente para a criação de novas oportunidades dentro da organização.

- Transacional: inclui duas dimensões, quais sejam assegurar um emprego a curto prazo e um envolvimento restrito, tendo a empresa obrigações de manter o emprego por um tempo específico e limitado e um envolvimento e implicações restritos, dentro do contrato formal.

Quanto mais rico o contrato psicológico, nomeadamente mais obrigações relacionais e balanceadas estiverem envolvidas, mais recursos que satisfazem as necessidades intrínsecas podem ser esperados pelos trabalhadores e, conseqüentemente, mais bem estar no trabalho vão sentir,

A percepção do cumprimento do contrato psicológico é fundamental na relação trabalhador-empresa. Assim se a empresa exige cumprimento de obrigações, com alto desempenho nas tarefas a ele destinadas, integração na equipe, horários, mas falha nas promessas feitas, corresponde a quebra deste contrato, tendo efeitos no bem-estar dos trabalhadores, pois não sabem o que esperar da organização.

A relação com o chefe direto tem sido destacada como uma variável fundamental do contexto organizacional para compreendermos o bem-estar dos trabalhadores.

Fonte:

Psicologia da Saúde Ocupacional

Maria José Chambel.