

## Riscos psicossociais

O primeiro passo para compreender e promover a saúde ocupacional consiste na identificação dos riscos no contexto de trabalho, ou seja, quais os fatores que afetam a saúde psicológica dos trabalhadores.

**Ao nível organizacional**, várias são as características do contexto que tem comprovado a sua relação com o bem-estar dos trabalhadores. Nesta relação de troca trabalhador-empresa, destaca-se o efeito da gestão de recursos humanos. As práticas de gestão contribuem para esta percepção de troca quando os trabalhadores consideram que a organização permite satisfazer as suas necessidades e atender aos seus interesses reciprocamente com atitudes e comportamentos favoráveis para a organização. Assim, a flexibilidade nos postos de trabalho, rigor no mecanismo de seleção, elevada formação e desenvolvimento, avaliação de desempenho baseada no mérito, remuneração competitiva e benefícios, promovem uma troca positiva e equilibrada.

Práticas como definição clara dos critérios da avaliação de desempenho, são vistos como valiosos benefícios pela organização. Da mesma forma, procedimentos de recrutamento e seleção rigorosa sinalizam que a empresa se preocupa com a qualidade dos trabalhadores, valorizando-os. A oferta de formação que permite desenvolver competências e conhecimento que promovem as hipóteses de manter empregado, demonstra o ambiente de trabalho com suporte.

A relação de troca também é percebida pelos trabalhadores quando estes desenvolvem uma percepção de que a empresa cuida de seu bem-estar. A percepção de suporte organizacional contribui para a satisfazer as necessidades de afiliação dos trabalhadores, diminuindo o stress, burnout e aumento do engagement no trabalho, pois satisfaz as necessidades básicas do trabalhador, promovendo motivação autônoma no trabalho.

O contrato psicológico, um constructo integrado na teoria da troca social, tem sido considerado fundamental para compreender a relação entre empresa e trabalhador, sendo imprescindível para perceber como estes consideram que estão sendo tratados. Assim, enquanto as práticas de gestão referem-se a ações levadas a cabo pela empresa, o contrato psicológico refere-se a avaliação que o trabalhador faz sobre as obrigações recíprocas. Além do contrato formal, cada indivíduo desenvolve a percepção subjetiva de que a organização lhe faz um conjunto de promessas de atribuição de benefícios em resposta às próprias atitudes e comportamentos. Observa-se 3 categorias destas obrigações:

1. Relacional: baseia-se na lealdade e estabilidade da relação, pressupondo que a organização assume a responsabilidade de assegurar o bem-estar dos trabalhadores e a segurança de emprego.
2. Balanceada: inclui 3 dimensões: desenvolvimento interno, desenvolvimento externo e desempenho dinâmico. Essas dimensões pressupõem que a organização tem como obrigações desenvolver as competências dos seus trabalhadores, estabelecer objetivos de desempenho mais desafiantes, as quais contribuem para o seu desenvolvimento pessoal e profissional.
3. Transacional: inclui duas dimensões, assegurar um emprego a curto prazo e um envolvimento restrito, tendo a empresa obrigações de manter o emprego por um tempo específico.
4. Pode-se dizer que quanto mais rico for 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 será percebido.

Ao nível interpessoal, a relação com o chefe direto é fundamental no contexto organizacional para compreender a relação de troca.

Líderes desenvolvem diferentes tipos de relação com seus seguidores, sendo que a quantidade dessas relações afetam os resultados que o líder quer de seus subordinados. Nos relacionamentos de melhor qualidade, líderes fornecem recursos úteis ao trabalho de natureza material, ao nível de confiança e de apoio., atuando na motivação dos mesmos. Além disso, essa relação motiva na atividade profissional, elevando o bem-estar.

Referência:

Psicologia da |Saúde Ocupacional

Maria José Chambel