

Assédio Moral no trabalho uma inevitabilidade?

A 30 de abril a Inspeção Regional do Trabalho assinalou o dia Nacional da Saúde e Segurança no Trabalho. A seu convite a Delegação Regional dos Açores desenvolveu o tema Assédio Moral, assunto que mereceu grande destaque na comunicação social no início deste ano.

As preocupações com o Assédio Moral não são novas. Em 2002 a Organização Internacional do Trabalho (OIT) publicou um relatório em que explicita essas condutas. Mais recentemente, a Lei nº 73/2017 de 16 de agosto reforça o quadro legislativo português para a prevenção da prática do assédio definindo-a como uma contraordenação muito grave.

O Assédio Moral caracteriza-se por comportamentos hostis e agressivos de carácter persistente (e.g. semanalmente) e duradouro no tempo (e.g. seis meses), relacionados com o trabalho desempenhado e/ou com as características individuais com o propósito de assediar, humilhar, ofender ou excluir socialmente a vítima, afetando negativamente o seu desempenho profissional e/ou criando um ambiente de trabalho hostil. Este é um problema grave que afeta a saúde da vítima e a produtividade da organização e exige uma avaliação e intervenção interdisciplinar com a presença do psicólogo.

M Luz Melo

ACONTECEU

Comemoração do Dia Nacional da Saúde e Segurança no Trabalho

No passado dia 30, a DRA participou na Comemoração do Dia Nacional da Saúde e Segurança no Trabalho, uma iniciativa da Inspeção Regional do Trabalho. Nesta âmbito, a presidente da DRA, Luz Melo, apresentou o tema "Assédio Moral"

ACONTECERÁ

Representação da DRA na Conferência Organiza-te!

A 10 de maio, decorrerá, no anfiteatro VII da Universidade dos Açores, a conferência ORGANIZA-TE! A importância da Psicologia nas Organizações. A iniciativa é do NEPSIC e contará com a participação do vogal Francisco Faria como orador e da presidente da DRA Luz Melo.

EXPOSIÇÃO ITINERANTE "A DEPRESSÃO NA OBJETIVA DE UM FOTÓGRAFO"

A exposição itinerante segue, desta vez, para São Jorge. A mostra, que procura aumentar a literacia em saúde mental e combater o estigma associado à depressão, ficará uma semana nas Velas e outra na Calheta.

Pessoas não são coisas: a ciência na seleção de recursos humanos

A contratação de novos trabalhadores será, provavelmente, o processo mais importante no crescimento saudável de uma organização e o que mais atenção requer, pois abrem-se as portas a estranhos, com quem partilharemos espaço, tempo e atenção. No entanto, assiste-se ainda a uma desatenção neste procedimento, muitas vezes, capaz de destruir o equilíbrio nos locais de trabalho, que a tanta e tão longa dedicação obrigou patrões e trabalhadores. Anuncia-se a vaga, descreve-se o perfil dos candidatos e, mesmo recebendo candidaturas de tamanha variedade, utiliza-se somente uma falível análise ao currículo, muitas vezes de forma apressada, e uma entrevista de poucos minutos, para se prever o desempenho de um indivíduo nos meses ou anos seguintes.

Na construção de um currículo, os candidatos podem valorizar certos aspetos em demasia, ou omitir características interessantes para o empregador. Isto aumenta a probabilidade de selecionarmos pessoas sem as competências mínimas ou de excluirmos outros com características desejadas. Além disso, em ambiente de entrevista, há uma amostra mínima de aspetos ligados à personalidade, essencialmente a capacidade de comunicação e empatia, também estes difíceis de extrapolar em tão pouco tempo.

E os outros aspetos da personalidade dos candidatos no dia-a-dia? Como vão encaixar na cultura da organização? E o potencial para liderarem ou serem liderados? E as competências específicas que procuramos? E aquele tipo de raciocínio necessário para desempenhar a função? Como é que medimos isso? Com testes de aptidões e questionários de personalidade.

A utilização de testes e de questionários tem recebido especial atenção nos últimos anos, especialmente desde a sua ligação à Inteligência Artificial e à gamificação. Depois de eliminar os candidatos que não cumprem com os requisitos mínimos, por exemplo, que não possuem a escolaridade indicada na descrição da vaga, imagine colocar os restantes num jogo on-line, desenhado e aferido por psicólogos, para encontrar



aqueles que reúnem padrões de raciocínio semelhantes aos que procura e, no final, receber um relatório com uma sugestão de seleção dos melhores 10%.

Ao invés de gastar tempo e dinheiro a contactar, agendar e entrevistar um elevado número de participantes, os empregadores chamam somente aqueles que garantidamente possuem as características pretendidas, além de os testes assinalarem ao entrevistador quais os aspetos importantes a perguntar na entrevista, para cada candidato! Assim, os empregadores podem focar-se noutros aspetos relacionais e da linguagem cor-

poral, quicá até mesmo o perfume (ou a ausência dele), sabendo cientificamente que aquelas pessoas têm o potencial necessário. Ademais, possibilita-se um convite fundamentado para a realização de amostras de trabalho.

As avaliações psicométricas conseguem predirer, de forma fidedigna, robusta e válida, o desempenho dos candidatos, comparando-os com grupos normativos da mesma população. O retorno do investimento está assegurado, por se depender de muito menos tempo, dinheiro e recursos para a realização de entrevistas e porque a contratação de trabalhadores com o perfil psicológico adequado incrementa a retenção de talento, reduzindo a saída constante de trabalhadores e poupando na necessidade de novas contratações a médio-longo prazo, para não falar de uma melhoria do clima organizacional e da redução de alguns riscos psicossociais. Se conseguimos contratar as pessoas mais produtivas, garantimos também melhores resultados, e isso traduz-se em melhorias a todos os níveis, incluindo vendas!

Não há forma de evitá-lo: o tempo de contratar pessoas apenas com base em currículos e entrevistas acabou. Quem não se adaptar, continuará a selecionar pessoas sem critérios válidos e a cometer erros que podem prejudicar grandemente as organizações. Este é o tempo das escolhas inteligentes e com base em evidências, o tempo da Psicologia.

Nota Biográfica de Pedro Almeida Maia



licenciado em Psicologia pela Universidade dos Açores, mestre em Psicologia do Trabalho, das Organizações e dos Recursos Humanos (WOP-P) pela Universidade de Coimbra e pela Universidade de Barcelona, além de autor de alguns títulos literários ligados à Psicologia.