

# Pedro Almeida Maia destaca a importância da Psicologia do Trabalho

## “Ainda mais do que ser bem pago, valoriza-se a remuneração a tempo e de forma regular”

Há factores sociais que estão a mudar novamente o mundo do trabalho e os empresários têm que fazer contas. Estas são duas das conclusões que Pedro Almeida Maia apresentou numa entrevista ao nosso jornal sobre o tema da Psicologia do Trabalho. Definições como um bom empregado e um bom líder foram abordadas, a par com os problemas que hoje em dia assolam muitas empresas e os seus funcionários. Muitas delas, como nos explicou o psicólogo, podem ser resolvidas com recurso à Psicologia do Trabalho.

Fotos de André Furtado

**Como nasceu esta vontade de trabalhar na psicologia e o que tem feito nesta área?**

O meu gosto pela psicologia está relacionado com o meu encantamento pelo ser humano e com a curiosidade em compreender como agimos e por que motivos o fazemos. Alguns dos trabalhos que tenho vindo a realizar estão também ligados à literatura, nomeadamente a colecção de livros infantis “Vamos Sentir com o Necas”, escrita em co-autoria com as psicólogas Célia Barreto Carvalho e Suzana Nunes Caldeira e com ilustrações da artista plástica Ana Correia. Estes livros são apenas uma pequena parte visível de todo um trabalho de investigação realizado por uma grande equipa de profissionais da área.

**A psicologia do trabalho é algo que vem depois. Conte-nos como e onde se especializou nesta área e o que o levou a escolher esta especialização.**

A minha ligação à Psicologia do Trabalho, das Organizações e dos Recursos Humanos começa em Coimbra, com o mestrado europeu WOP-P e depois continua na Universidade de Barcelona, onde fiz um semestre em mobilidade. Tive também a possibilidade de realizar um estágio curricular na Irlanda, na cut-e, uma empresa multinacional alemã ligada à psicométrica para recrutamento e selecção, área que agora tenho vindo a desenvolver nos Açores com a criação da Segmétrica, mantendo a representação daqueles testes on-line.

**Que participação teve no evento ELEVA-TE? Que importância tem este tipo de evento para a comunidade estudantil e para a sociedade em geral?**

Tenho participado com a Segmétrica em diversos eventos, na divulgação do que é a Psicologia Organizacional e do Trabalho e de que forma pode beneficiar as pessoas e as empresas. Além do ELEVA-TE, evento muito bem organizado pelo NEEG (Núcleo de Estudantes de Economia e Gestão) na nossa universidade, que aproxima os estudantes universitários da sociedade em geral, participei mais recentemente no OPEN DAYS, uma iniciativa governamental de emprego jovem que decorreu no Pavilhão do Mar, e ainda no ORGANIZA-TE, uma conferência com a valiosa preparação do NEPSIC (Núcleo de Estudantes de Psicologia) com o tema “A Importância da Psicologia do Trabalho e das Organizações”, onde vários profissionais da área apresentaram os seus testemunhos, também na Universidade dos Açores. Todos estes eventos têm sido fulcrais para a divulgação desta actividade.

**De que forma é necessária a psicologia do trabalho nos dias que correm?**



“O trabalho também se tem modificado nos últimos anos, deixando de representar um cargo para toda a vida”

Passamos dois terços das nossas vidas a trabalhar, além de a nossa profissão ou actividade profissional ter um significado bastante relevante na nossa identidade pessoal. O trabalho também se tem modificado nos últimos anos, deixando de representar um cargo para toda a vida e passando a significar mudar de empresa mais vezes ao longo do nosso percurso, para não falar da forma como afecta o nosso bem-estar. Sabendo que assim é, a Psicologia do Trabalho torna-se uma área de relevância cada vez maior. Em vários países nórdicos, à semelhança da obrigatoriedade da Medicina do Trabalho, também a Psicologia do Trabalho faz parte das obrigações das empresas. Afinal, a nossa saúde mental afecta a qualidade do nosso trabalho, tal como a saúde física. Em Portugal, a Ordem dos Psicólogos Portugueses está a lutar para que a nossa profissão seja reconhecida na lei, algo que já deveria ter acontecido há muito tempo.

**Como se desenvolve a psicologia do trabalho numa região como os Açores?**

Actualmente, especializo-me em áreas como os testes psicotécnicos on-line e em serviços de consultoria, trabalhando com empresas de qualquer dimensão. No entanto, ainda há que esclarecer a sociedade acerca dos benefícios da Psicologia do Trabalho, especialmente porque os resultados podem ser

**“O trabalho também se tem modificado nos últimos anos, deixando de representar um cargo para toda a vida e passando a significar mudar de empresa mais vezes ao longo do nosso percurso, para não falar da forma como afecta o nosso bem-estar.”**

pouco evidentes. Por exemplo, quando pessoas se despedem consecutivamente numa empresa, aquilo a que chamamos de turnover, poderá ser um sinal de alarme. Ao diagnosticarmos e intervirmos correctamente, a nova situação será um local de trabalho em que as pessoas não se despedem regularmente, ou seja, uma situação pouco evidente para o espectador comum. Muitas vezes agimos também de forma preventiva, como deveria ser sempre, aliás... e os resultados são locais de trabalho saudáveis e felizes, ou seja, mais

uma vez, a não existência de problemas.

**Questões como a motivação, estímulo de trabalho, sobrecarga horária ou baixos ordenados são cada vez mais debatidas no mundo de trabalho. As organizações/empresas estão despertas para a necessidade de prestar atenção a estes fatores?**

Sim, cada vez mais empresas mostram preocupação quanto a estes aspectos. Por exemplo, um estudo da motivação oferece valiosas respostas, além de medidas que podem alterar um momento menos positivo de uma organização. As questões ligadas aos horários e às recompensas também estão largamente estudadas e sabemos de que forma contribuem para os padrões mínimos da qualidade de vida das pessoas no trabalho. É um pouco isso que fazem os Psicólogos do Trabalho: realizam estudos — e também se fundamentam em estudos anteriores — para agirem de forma sustentada e com base em evidências científicas.

**Como se consegue ter um trabalhador empenhado actualmente?**

Dependerá muito de cada pessoa, da sua área de especialização, do cargo desempenhado ou até mesmo do contexto cultural. No nosso mercado arquipelágico, eu apontaria para alguns factores que as pessoas procuram, no geral, como a estabilidade de

# Locais de trabalho pouco saudáveis levam os funcionários a empenhar-se e a produzir menos, o que pode terminar em situações de baixas ou de despedimentos

Pedro Almeida Maia tem formação em Psicologia do Trabalho, das Organizações e dos Recursos Humanos, tendo já percorrido diversos locais para aprofundar esta especialização. O psicólogo é um dos responsáveis pela empresa Segmétrica, com sede em São Miguel.

**“O ser humano tem limitações e não se está a adaptar tão rapidamente como se desejaria, e é esse hiato (quase invisível) que origina o cansaço. A maioria dos patrões exige aos trabalhadores porque os clientes também estão a exigir deles, além de, em muitos casos, não saberem resolver o problema de outra forma.”**

um salário. Ainda mais do que ser bem pago, valoriza-se a remuneração a tempo e de forma regular. A seguir, procura-se um contrato decente (que não seja precário), com horários e a possibilidade de equilibrar trabalho e vida pessoal. Outros factores poderiam ser, por exemplo, receber feedback de qualidade e reconhecimento dos seus superiores, ter uma missão e uma visão bem definidas, ter objectivos claros e atingíveis, poder aceder a formação profissional regular e, claro, poder desempenhar tarefas dentro das áreas de especialização de cada um.

Como se define um patrão/líder

motivador? Há características específicas para se ser um bom chefe numa empresa?

É fácil de definir um patrão, um líder é mais complexo. Não existe uma única fórmula para a liderança eficaz, eu diria antes vários estilos de liderança, que se enquadram melhor ou pior em determinadas áreas. Existem, no entanto, alguns traços de personalidade que têm vindo a ser considerados transversais aos grandes líderes, naquilo a que se tem chamado de “liderança transformacional”. Os Psicólogos do Trabalho conseguem identificar muito bem o potencial de liderança (aliás, é um dos serviços que nos é mais requisitado). São pessoas que, acima de tudo, inspiram e têm elevado carácter e integridade, além de não terem medo de tomar decisões. Eu diria que a capacidade de tomar decisões de forma continuada, aliada à capacidade de comunicar com grande qualidade, são aspectos cruciais nos nossos dias.

O que está a falhar para que os trabalhadores estejam tão cansados hoje em dia e se queixem com mais frequência? Terão os patrões que exigir menos ou serem mais flexíveis?

Existem factores sociais que estão novamente a transformar o trabalho. Desde que surgiu a internet, passamos a viver a IV Revolução Industrial, lidando com a robotização, a Inteligência Artificial e o Big Data. O ritmo do trabalho acelerou, as exigências do mercado aumentaram e a velocidade com que nos temos de actualizar tornou-se estonteante. O ser humano tem limitações e não se está a adaptar tão rapidamente como se desejaria, e é esse hiato (quase invisível) que origina o cansaço. A maioria dos patrões exige aos trabalhadores porque os clientes também estão



“Os empresários devem fazer contas. Só isso! Ao fazê-lo, vão perceber que, se os seus locais de trabalho não forem saudáveis, os seus trabalhadores vão empenhar-se menos...”

a exigir deles, além de, em muitos casos, não saberem resolver o problema de outra forma. Redesenhar o trabalho nunca foi tão importante como nos nossos dias (outro papel desempenhado pelos Psicólogos do Trabalho) e os patrões não devem ter medo de reaprender e de serem ajudados nesse processo. Devem começar por fazer um diagnóstico às suas organizações, para saberem por onde começar.

Como deve evoluir a sociedade em geral para que a psicologia do trabalho seja

bem aplicada nos Açores?

Os empresários devem fazer contas. Só isso! Ao fazê-lo, vão perceber que, se os seus locais de trabalho não forem saudáveis, os seus trabalhadores vão empenhar-se menos, produzirão menos, acabam por submeter baixas e, no final, abandonam as empresas! Ao invés, o que nós queremos é construir locais de trabalho saudáveis e valorizar os recursos dos humanos.

Patrícia Carreiro

**DO PRADO  
AO PRATO**

**HORÁRIO RESTAURANTE:** TODOS OS DIAS DAS 12:00 ÀS 23:00  
**HORÁRIO DO BAR:** TODOS OS DIAS DAS 08:00 ÀS 00:00  
**Coordenadas GPS:** 37°48'32.81"N | 25°33'55.46"W  
**RECINTO DA FEIRA - CAMPO DE SANTANA - 9600-096 RIBEIRA GRANDE**

**RESTAURANTE DA  
ASSOCIAÇÃO  
AGRÍCOLA**

*Reserve já!*

**RESERVAS  
296 490 001**

