

TAREFA: INDICAR MEDIDAS A IMPLEMENTAR NO LOCAL DE TRABALHO E FORA DO LOCAL DE TRABALHO COM VISTA A UM MELHOR AMBIENTE SOCIAL.

LOCAL DE TRABALHO: AGRUPAMENTO DE ESCOLAS DA NAZARÉ

“Assegurar, nos locais de trabalho, que as exposições aos agentes químicos, físicos e biológicos e aos fatores de risco psicossociais não constituem risco para a segurança e saúde do trabalhador” alínea f) art.º 15º da Lei 102/2009, de 02/09.

Os riscos psicossociais no trabalho são consequências de uma série de fatores que ocorrem no local de trabalho, que podem ser definidos como aqueles que ocorrem em contextos laborais, sociais e que têm probabilidade de causar danos psicológicos, sociais ou físicos na saúde dos trabalhadores. A excessiva ou deficitária carga de trabalho, a falta de reconhecimento por um bom desempenho profissional, a falta de apoio por parte de colegas ou de superiores hierárquicos ou até mesmo preconceitos relacionados à idade, sexo, raça, etnia ou religião são alguns dos fatores que podem proporcionar tais riscos. É importante que a gestão das empresas esteja atenta e para isso uma avaliação de riscos é fundamental. Estudar a existência de tais situações, através de ferramentas de estudo, inquéritos ou entrevistas. A prevenção dos riscos psicossociais no âmbito laboral obriga a um envolvimento ativo e dinâmico por parte da entidade empregadora e por parte dos trabalhadores e dos seus representantes.

1 – Medidas implementadas no local de trabalho com vista a um melhor ambiente social:

- Na secretaria, temos um espaço de refeição com mesa e microondas. Além de se poupar dinheiro ao trazer almoço/lanche de casa ainda se fomenta um bom ambiente de trabalho. As pessoas têm a possibilidade de passar algum tempo juntas e conversar sobre outras coisas além do trabalho;
- Festas de Natal da entidade empregadora, com direito a troca de prendas. Promove a boa disposição e diversão.
- O Verão, o Magusto ou os Santos, entre outras, são sempre boas ocasiões para se juntar e promover o espírito de equipa e de pertença.
- Promover a confiança. Na base de tudo isto está, e tem mesmo de estar, a confiança. No fim de contas, o que importa realmente? Ter trabalhadores motivados, felizes, que gostam do que fazem e que são reconhecidos pelo seu trabalho e não trabalhadores presentes na empresa 7 horas por dia, por sentido de obrigação.
- Tudo isto resulta em união e espírito de equipa entre as pessoas que partilham o mesmo espaço e os mesmos objetivos, dia após dia. Colaboradores motivados são colaboradores produtivos. Esta deveria ser a filosofia de muitas empresas/instituições públicas e privadas.

2 - Medidas implementadas fora do local de trabalho com vista a um melhor ambiente entre todos os agentes no trabalho:

- Jantares - semanalmente cada funcionário/a entrega 2 euros para o mealheiro. Quando existe já um montante significativo, escolhe-se o restaurante e jantamos à 6ªfeira. Esta iniciativa permite jantar num restaurante mais distinto que, por norma, não frequentamos.
- Passeios – São organizados passeios, no final das atividades letivas, que permitem o convívio entre toda a comunidade educativa e não só funcionários.
- Atividades desportivas/lúdicas – Inscrições na corrida “ColorRun” por parte de vários funcionários, vestidos com as mesmas cores. Esta iniciativa fomenta as relações de amizade e envolve filhos/as e cônjuge de cada trabalhador. Acaba por ser benéfico para todos os envolvidos.
- Saídas em equipa para Formações. Um dia de trabalho diferente com oportunidade de conhecer e conviver com colegas assim como partilhar experiências em diferentes contextos laborais.

Consequentemente, nota-se:

- a) Uma diminuição do absentéismo (número de faltas do trabalhador) e do turnover (rotatividade do pessoal), o que representa também um ganho em rentabilidade para a instituição. Além disso, aproveita-se melhor o potencial de cada colaborador e permite que as aptidões e competências permaneçam no grupo de trabalho o máximo de tempo possível.
- b) Redução do Isolamento físico ou social, melhor relacionamento com as chefias e os colegas redução de Conflitos interpessoais.

3 - Instrumento aplicado para verificar grau de satisfação dos trabalhadores

O instrumento de recolha de dados aplicado para este efeito foi o inquérito por questionário (Checklist). Este método foi escolhido por se tratar de um método direto de obtenção de informação, menos dispendioso do que a entrevista, é preenchido pelo trabalhador sem assistência e pode ser aplicado a um maior número de sujeitos e em simultâneo. O questionário permite recolher informação sobre opiniões, factos, e assim avaliar os níveis de satisfação dos colaboradores.

