

### **Pessoas Cegas no Mercado de Trabalho: das Práticas Organizacionais às Atitudes Individuais.**

Ana Andrade & Isabel Silva

*Escola de Psicologia, Universidade do Minho.*

O mercado de trabalho evoluiu ao longo dos tempos, lado a lado com a evolução tecnológica e legislativa, o que permitiu abrir as portas à integração de pessoas cegas. A presente proposta de comunicação pretende contribuir para o conhecimento do processo de integração das pessoas no mercado de trabalho bem como refletir sobre políticas e práticas organizacionais passíveis de promover tal integração. Neste âmbito, em 2015 realizou-se em Portugal continental e na Madeira, um estudo qualitativo que contempla tanto a perspetiva das pessoas cegas como das instituições empregadoras. Foram realizadas treze entrevistas semiestruturadas, oito direcionadas a pessoas cegas integradas no mercado de trabalho e cinco às respetivas chefias. De modo geral, os/as entrevistados/as consideram que a integração de pessoas cegas no mercado de trabalho é positiva. No entanto, consideram que há ainda um longo caminho a percorrer, especialmente ao nível da informação disponibilizada aos empregadores acerca desta temática, de modo a ultrapassar preconceitos associados à deficiência ainda existentes. Os resultados sugerem também que empregadores e trabalhadores cegos devem assumir uma atitude ativa no processo de integração de modo a desenvolverem um cenário de adaptação mútua que promova o bem-estar dos trabalhadores cegos na entidade empregadora acolhedora dos mesmos.

### **Work Engagement e a Relação de Emprego.**

Ana Veloso

*Escola de Psicologia, Universidade do Minho*

*Work engagement* (WE) é um estado positivo, de satisfação em relação ao trabalho, caracterizado por vigor, dedicação e absorção. Um trabalhador “*engaged*” com o seu trabalho percebe-o como estimulante, com significado e sentido, e dedica-lhe a sua atenção continuada, tempo e esforço. As implicações do WE parecem ser positivas (e.g. maior produtividade e satisfação individual). Contudo, a natureza e os efeitos do WE exigem aprofundamento. Discute-se se trabalhadores *engaged* com o seu trabalho, poderão evoluir para estados de burnout face às solicitações das organizações em que trabalham, ou mesmo para o *workaholism*, ou se o *engagement* tem variações no tempo. Questiona-se qual o efeito do contexto organizacional e dos recursos organizacionais disponibilizados ao trabalhador para o desenvolvimento e

manutenção desta experiência. Foram realizados dois estudos exploratórios: um numa empresa de telecomunicações com recurso a entrevista, explorou se o WE é facilitador na adesão dos trabalhadores a um processo de mudança. Outro, num Hospital utilizou as escalas de avaliação da performance de Griffin e Mason e Utrecht Work Engagement Scale. Teve como objetivo avaliar as flutuações diárias do WE dos trabalhadores e o seu impacto na *performance* individual. Os resultados confirmam o impacto da relação individuo-trabalho no WE e na performance organizacional. O contexto e os recursos organizacionais parecem ter impacto no WE quando alteram o conteúdo funcional ou as condições de trabalho. Estar *engaged* com o trabalho não parece ter influência na adesão a processos de mudança organizacional, desde que o conteúdo funcional e as condições de trabalho sejam inalteradas.

### **Processos de Liderança: Implicações para a Gestão de Pessoas**

Catarina Brandão

*Faculdade de psicologia e de Ciências da Educação da Universidade do Porto*

A liderança tem sido reconhecida como uma componente fundamental em contexto organizacional, sendo-lhe frequentemente atribuída responsabilidade a nível do desempenho da organização, do desenvolvimento de processos de mudança, da cultura organizacional e do bem-estar dos trabalhadores, entre outros aspectos. As abordagens dominantes da liderança, contudo, não a têm abordado enquanto um processo desenvolvimental que é influenciado pelas experiências de vida dos indivíduos que se envolvem nesses processos (líderes e liderados). E ainda menos estudos têm considerado os desafios (cognitivos, comportamentais e emocionais) que indivíduos que ocupam essas posições têm de gerir. Esta comunicação adopta essa perspetiva (que se pode integrar na Nova Liderança), estudando os processos de liderança à luz de princípios avançados por John Bowlby e posteriormente desenvolvidos por McCluskey. Apresentam-se estudos que, no âmbito desta abordagem alternativa, exploram os processos de transição para posições de liderança e os desafios e os medos que caracterizam os processos de liderança, assim como as estratégias que são adoptadas no sentido de gerir esses desafios e potenciar o bem-estar. São sinalizadas as implicações dos resultados desses estudos para os sistemas de gestão de pessoas, de forma a se criar condições para potenciar processos de liderança com qualidade a nível individual, grupal e organizacional.