



RELATÓRIO DE AVALIAÇÃO DE RISCOS PSICOSSOCIAIS

Fevereiro 2022



Elaborado por: XZ Consultores

ÍNDICE

1. Introdução	03
2. Metodologia de Avaliação de Riscos Psicossociais	04
3. Resultados	09
4. Conclusões	22
5. Referências	23
ANEXOS	24

1

INTRODUÇÃO

Motivo da avaliação

A pedido do Instituto Politécnico de Viana do Castelo (IPVC), foi realizado um estudo de Avaliação de Riscos Psicossociais.

Introdução

O presente relatório pretende dar a conhecer os resultados do estudo realizado com a população docente e não docente das seis Escolas que constituem o Instituto Politécnico de Viana do Castelo (IPVC) distribuídas pelos concelhos de Viana do Castelo, Ponte de Lima, Valença e Melgaço. Atualmente, a instituição conta com 580 colaboradores internos e permanentes.

O estudo teve como objetivo avaliar e identificar os principais riscos psicossociais. A metodologia de avaliação aplicada foi a versão média do *Copenhagen Psychosocial Questionnaire* (COPSOQ II), a uma amostra de 162 participantes. O COPSOQ II, é um questionário para avaliação de riscos psicossociais, que permite diagnosticar um leque muito completo destes fatores, reunindo consenso internacional quanto à sua validade (Silva *et al.*, 2014).

Os Riscos Psicossociais são hoje o maior desafio para a saúde e a segurança dos trabalhadores/as na Europa (OPP, 2015). A Organização Internacional do Trabalho (OIT) define riscos psicossociais como “conjunto de fatores que podem afetar a integridade física e mental das pessoas”.

Dentre estes riscos, em termos gerais, é possível enumerar o *stress* ocupacional, o assédio, a síndrome de *burnout*, a adição ao trabalho, a fadiga e carga mental no trabalho, assim como o trabalho noturno e o trabalho por turnos (OPP, 2015).

A exposição a este conjunto de fatores tem sido associada a múltiplos problemas, quer a nível individual quer organizacional e pelos elevados custos daí resultantes (redução do bem-estar, da motivação e da produtividade, aumento dos acidentes de trabalho, do absentismo, do presentismo e da doença física e psicológica, entre outros), e porque afetam o crescimento económico e a competitividade das Organizações (OPP, 2015).

Uma vez que a saúde não é apenas a ausência de doença ou enfermidade, mas sim um estado dinâmico de completo bem-estar físico, mental, espiritual e social (WHO, 1998), um ambiente de trabalho saudável é aquele em que não há apenas uma ausência de condições prejudiciais, mas uma abundância de condições que promovam a saúde (Leka *et al.*, 2003, citado por Pinho, 2015).

Proteger a saúde psicossocial dos trabalhadores não é somente uma obrigação legal, mas também uma questão ética (Pinho, 2015). Uma das principais estratégias de gestão de riscos psicossociais passa por mudar a organização e o ambiente de trabalho, visto poder ser realizada antes que o problema realmente surja. (Pinho, 2015)

O Instituto Politécnico de Viana do Castelo (IPVC) tem o mérito de querer conhecer a realidade dos riscos Psicossociais dos seus/suas trabalhadores/as.

2

METODOLOGIA DE AVALIAÇÃO DE RISCOS PSICOSSOCIAIS

Amostra

Participaram neste estudo 162 profissionais do IPVC, sendo 98 (61.25%) do sexo feminino e 62 (38.75%) do sexo masculino. Relativamente à idade, os grupos etários com maior prevalência são os que contemplam a idade acima dos 46 e 55 anos (49.69%), e com mais de 55 anos (24.54%).

A distribuição dos/as participantes por Escolas/Serviços, teve uma representatividade de 18 (11.1%) profissionais da Escola Superior de Educação (ESE-IPVC), 21 (12.96%) profissionais da Escola Superior Agrária (ESA-IPVC), 62 (38.27%) profissionais da Escola Superior de Tecnologia e Gestão (ESTG-IPVC), 12 (7.41%) na Escola Superior de Saúde (ESS-IPVC), 14 (8.64%) profissionais da Escola Superior de Ciências Empresariais (ESCE-IPVC), 3 (1.85%) profissionais da Escola Superior de Desporto e Lazer (ESDL-IPVC), 15 (9.26%) profissionais dos Serviços de Ação Social (SAS-IPVC) e 17 (10.49%) profissionais nos Serviços Centrais (SC-IPVC). A Tabela 1 caracteriza a amostra relativamente às restantes variáveis sociodemográficas e profissionais consideradas no estudo.

Tabela 1 | Características pessoais e profissionais da amostra (N=162)

	n	%		n	%
Sexo			Tempo médio Casa-Trabalho:		
Feminino	98	61.25	Até 15 minutos	57	35.40
Masculino	62	38.75	Entre 16 a 30 minutos	49	30.43
Idade			Entre 31 e 45 minutos	17	10.56
18-35 anos	9	5.52	Mais de 45 minutos	38	23.60
36-45 anos	33	20.25	Situação/Fase de Carreira:		
46-55 anos	81	49.69	Início (primeiros 5 anos de carreira)	25	15.34
Mais de 55 anos	40	24.54	Meio	116	71.17
UO/UF:			Fim (últimos 5 anos de carreira)	22	13.50
Escola Superior de Educação (ESE-IPVC)	18	11.11	Estrutura familiar		
Escola Superior Agrária (ESA-IPVC)	21	12.96	Nº de Elementos do Agregado Familiar:		
Escola Superior de Tecnologia e Gestão (ESTG-IPVC)	62	38.27	1-2	53	33.33
Escola Superior de Saúde (ESS-IPVC)	12	7.41	3-5	104	65.41
Escola Superior de Ciências Empresariais (ESCE-IPVC)	14	8.64	Mais de 5	2	1.26
Escola Superior de Desporto e Lazer (ESDL-IPVC)	3	1.85			
Serviços de Ação Social (SAS-IPVC)	15	9.26	Nº Descendentes a Cargo	1.14	0.94
Serviços Centrais (SC-IPVC)	17	10.49	Idade do filho/a dependente mais novo/a:	11.88	7.8
Grupo profissional:			Outros Dependentes a cargo? (Sim/ Não)	19 Sim	109 Não
Docentes contratados a termo resolutivo (tempo parcial)	19	11.66	Nº Ascendentes a Cargo	0.36	0.77
Docentes contratados a termo resolutivo (tempo integral/exclusividade)	15	9.20			
Docentes carreira (tempo indeterminado)	60	36.81			
Pessoal não docente	66	40.49			
Prestadores de serviços	2	1.23			
Outra situação	1	0.61			

Instrumentos

Foi administrado a todos/as os profissionais um conjunto de instrumentos destinados a obter informações acerca das variáveis em análise neste estudo.

- **Questionário Sociodemográfico**

Este instrumento (Anexo A) foi desenvolvido especificamente para a presente investigação, com o objetivo de caracterizar a amostra e procurou recolher informações acerca da idade, sexo, bem como características gerais de trabalho (e.g. Unidade Orgânica (UO); grupo profissional; tempo médio casa-trabalho; situação/fase da carreira; número de descendentes a cargo; Idade do filho/a de- pendente mais novo/a; outros dependentes a cargo; número de ascendentes a cargo; e número de elementos do agregado familiar).

- **Copenhagen Psychosocial Questionnaire – COPSOQ II**

O *Copenhagen Psychosocial Questionnaire* (COPSOQ) foi desenvolvido e validado por Kristensen e Borg (2000) com a colaboração do *Danish National Institute for Occupational Health in Copenhagen* (Silva *et al.*, 2014).

A versão utilizada foi aferida para a população portuguesa, por Carlos Fernandes da Silva e colaboradores (2012 e 2014). O COPSOQ II é um questionário de referência internacional para avaliação de riscos psicossociais, que permite diagnosticar um leque muito completo destes fatores, reunindo consenso internacional quanto à sua validade e compreensibilidade na estimação de dimensões psicossociais relevantes que estão inerentes ao contexto laboral atual (Silva *et al.*, 2014).

A versão portuguesa do COPSOQ está disponível em três versões: (i) uma versão curta, visando a autoavaliação dos trabalhadores ou a aplicação em locais de trabalho com menos de 30 trabalhadores; (ii) uma versão média, destinada ao uso por profissionais de saúde ocupacional, e (iii) uma versão longa para fins de investigação. Utilizámos a versão média que é constituída por 76 itens, organizados em 7 grandes dimensões e 29 subescalas (ver Tabela 2).

Uma vez que uma das valências do questionário é a sua flexibilidade, e, por vontade da Direção da Instituição em estudo, decidiu-se incluir algumas subescalas do COPSOQ II da versão longa. A utilização do COPSOQ permite a aplicação das suas dimensões ou subescalas de modo independente e flexível, sendo possível optar apenas pela aplicação das subescalas que considerar mais pertinentes ao contexto laboral em causa e/ ou função desempenhada pelo trabalhador/a, e pela ordem que desejar (Silva *et al.*, 2014). Assim, foram adicionadas algumas subescalas do COPSOQ II da versão longa, nomeadamente: (i) na dimensão “Exigências Laborais”, a subdimensão “Exigências para esconder emoções”; (ii) na dimensão “Interface trabalho-indivíduo”, a subdimensão “Conflito família/trabalho”; (iii) na dimensão “Valores no local de trabalho”, a subdimensão “Responsabilidade social”; e (iv) na dimensão “Saúde e bem-estar”, as subdimensões: “Stress somático” e “Stress cognitivo” como fonte de informação adicional (Anexo D).

Tabela 2

Dimensões	Subdimensões	
Exigências Laborais	Exigências Quantitativas; Ritmo de Trabalho;	Exigências Cognitivas; Exigências Emocionais.
Organização do trabalho e conteúdo	Influência no trabalho; Possibilidade de Desenvolvimento;	Significado do Trabalho; Compromisso face ao local de trabalho.
Personalidade	Autoeficácia	
Relações sociais e liderança	Conflito de papéis laborais; Recompensas (Reconhecimento); Apoio social de colegas; Apoio social de superiores;	Qualidade da liderança; Previsibilidade; Transparência do papel desempenhado.
Valores no local de trabalho	Confiança horizontal; Confiança vertical;	Justiça e respeito; Comunidade social no trabalho.
Interface trabalho-indivíduo	Satisfação no trabalho; Insegurança laboral;	Conflito trabalho-família.
Saúde e bem-estar	Saúde geral; Problemas em dormir; Burnout;	Stress; Sintomas depressivos; Comportamentos ofensivos.

Todos os itens do COPSOQ são avaliados numa escala tipo *Likert* de 5 pontos (1 -Nunca/quase nunca, 2- Raramente, 3- Às vezes, 4–Frequentemente e 5- Sempre ou 1 Nada/quase nada, 2- Um pouco, 3- Moderadamente, 4-Muito e 5–Extremamente). Também existem alguns itens em escala invertida (por terem a ordem de resposta inversa à dos restantes). Os itens invertidos na versão média são o 42 e 45 (na versão longa correspondem aos itens 51 e 54, sendo inexistentes na versão curta), visto assumirem um sentido conceptual oposto aos restantes itens do mesmo fator. (Silva et al., 2014).

A análise dos resultados pressupõe a interpretação fator a fator. O COPSOQ não mede um único construto, mas sim diversos riscos psicossociais e variáveis de saúde, *stress* e satisfação. Assim, deverão ser calculadas as médias dos itens de cada fator, assumindo a interpretação desse valor sentidos distintos conforme o fator/ subescala em causa. Esta média deverá ser confrontada com os valores normativos para a população ativa portuguesa. Adicionalmente, o utilizador poderá situar a média obtida em determinado fator em tercís, ou seja, a divisão da amplitude da cotação dos itens (1 a 5), de cada subescala, em três partes iguais, com os respetivos pontos de corte 2,33 e 3,66. (ver Silva et al., 2014).

Esta divisão tripartida assume uma interpretação “semáforo”, mediante o impacto para a saúde que a exposição a determinada dimensão representa, nomeadamente: verde (situação favorável para a saúde), amarelo (situação intermédia) e vermelho (risco para a saúde). (Silva et al., 2014).

Procedimentos

A investigação iniciou-se com uma sessão de esclarecimento/sensibilização via online a todos/as os/as trabalhadores/as do IPVC, explicando-se os objetivos do estudo e os procedimentos a implementar na recolha, tratamento e divulgação dos dados.

A versão do Questionário COPSOQ II foi passada para a plataforma *SurveyHero*, a qual permite criar inquéritos e questionários online, em que as respostas vão sendo transferidas para um ficheiro em Excel. Foi incluído nesta versão do questionário um conjunto de questões sociodemográficas e profissionais (Anexo A).

Combinado o calendário adequado à instituição, distribuiu-se via email o protocolo de avaliação que incluía, anexa, uma carta de apresentação, dirigida aos/as participantes, acerca dos objetivos e implicações do estudo, assegurando-se o carácter voluntário da participação e a confidencialidade das respostas (contendo o *link* onde poderia aceder individualmente ao questionário e responder).

Os questionários foram distribuídos entre 24 de Novembro e 14 de Dezembro de 2021, a todos/as inquiridos/as do IPVC. A aplicação do inquérito decorreu no período previsto, tendo decorrido sem incidentes.

A leitura dos questionários recebidos, foi única e exclusivamente da responsabilidade dos/as Técnicos de Avaliação dos Riscos Psicossociais, de forma a garantir a confidencialidade dos dados. O tratamento de dados cumpriu rigorosamente os princípios éticos de proteção dos dados e informações pessoais.

O protocolo de avaliação foi distribuído junto de 580 profissionais, tendo sido recebidos 170 e considerados como válidos para efeitos do presente estudo 162 questionários, representando uma taxa de retorno e adesão de 27.9%.

Análise estatística

A análise estatística envolveu medidas de estatística descritiva (frequências absolutas e relativas, médias e respetivos desvios-padrão) e estatística inferencial. O nível de significância para rejeitar a hipótese nula foi fixado em $(\alpha) \leq .05$. Utilizou-se o teste t de *Student* para uma amostra, o teste t de *Student* para amostras independentes, a Anova *One-Way* e o teste de *Kruskal-Wallis*. A normalidade de distribuição foi testada com o teste de *Kolmogorov-Smirnov* e a homogeneidade de variâncias com o teste de *Levene*. Nas amostras com dimensão superior a 30 aceitou-se a normalidade de distribuição, de acordo com o teorema do limite central.

A análise estatística foi efetuada com o software SPSS (*Statistical Package for the Social Sciences*) versão 28.0 para Windows.

3

RESULTADOS

A comparação dos valores médios obtidos com os valores normativos para o setor do Ensino permitiu encontrar as seguintes diferenças estatisticamente significativas:

Os profissionais da amostra apresentaram valores significativamente mais elevados nas dimensões “Exigências Emocionais”, “Autoeficácia”, “Compromisso face ao local de Trabalho”, “Stress”, “Confiança Vertical”, “Significado do Trabalho”, “Burnout”, “Ritmo de Trabalho”, “Exigências Quantitativas” e “Problemas em Dormir” e mais baixos em “Insegurança laboral”, “Saúde geral”, “Previsibilidade”, “Influência no Trabalho”, “Confiança horizontal”, “Recompensas”, “Justiça e respeito” e “Comunidade social no trabalho” (ver Tabela 3).

Tabela 3 | Comparação com valores normativos

	M	DP	Ensino	Sig.
Exigências Quantitativas	3,40	0,9	3,08	,001***
Ritmo de Trabalho	3,71	0,9	3,43	,001***
Exigências Cognitivas	4,00	0,7	3,97	.162
Exigências Emocionais.	3,81	1,0	3,71	,001***
Influência no trabalho	2,90	0,8	3,18	,001***
Possibilidade de Desenvolvimento	4,08	0,7	4,13	,378
Previsibilidade	2,90	0,9	3,25	,001***
Transparência do papel desempenhado.	3,83	0,9	3,95	,114
Recompensas	3,43	1,1	3,69	,005**
Conflitos de papéis laborais	3,17	0,8	3,17	,960
Apoio social de colegas	3,16	1,0	3,28	,137
Apoio social de superiores	2,69	1,1	2,73	,616
Comunidade social no trabalho.	3,68	0,9	3,71	,001***
Qualidade da liderança	3,12	1,0	3,08	,702
Confiança horizontal	2,65	0,8	2,92	,001***
Confiança vertical	3,63	0,8	3,42	,003**
Justiça e respeito	3,00	0,9	3,15	.043*
Autoeficácia	3,91	0,7	3,79	.042*

Significado do Trabalho	4,20	0,6	3,98	,001***
Compromisso face ao local de trabalho.	3,71	0,8	3,52	,012*
Satisfação no trabalho	3,38	0,8	3,28	,163
Insegurança laboral	2,28	1,4	3,03	,001***
Saúde geral	2,92	1,0	3,47	,001***
Conflito trabalho-família.	3,41	1,1	3,19	,022*
Problemas em dormir	3,02	1,2	2,53	,001***
Burnout	3,27	1,1	3,00	,003**
Stress	3,20	1,1	3,01	,022
Sintomas depressivos	2,48	1,1	2,55	,422
Comportamentos ofensivos.	1,12	0,3	1,18	,099

* $p \leq .05$ ** $p \leq .01$ *** $p \leq .001$

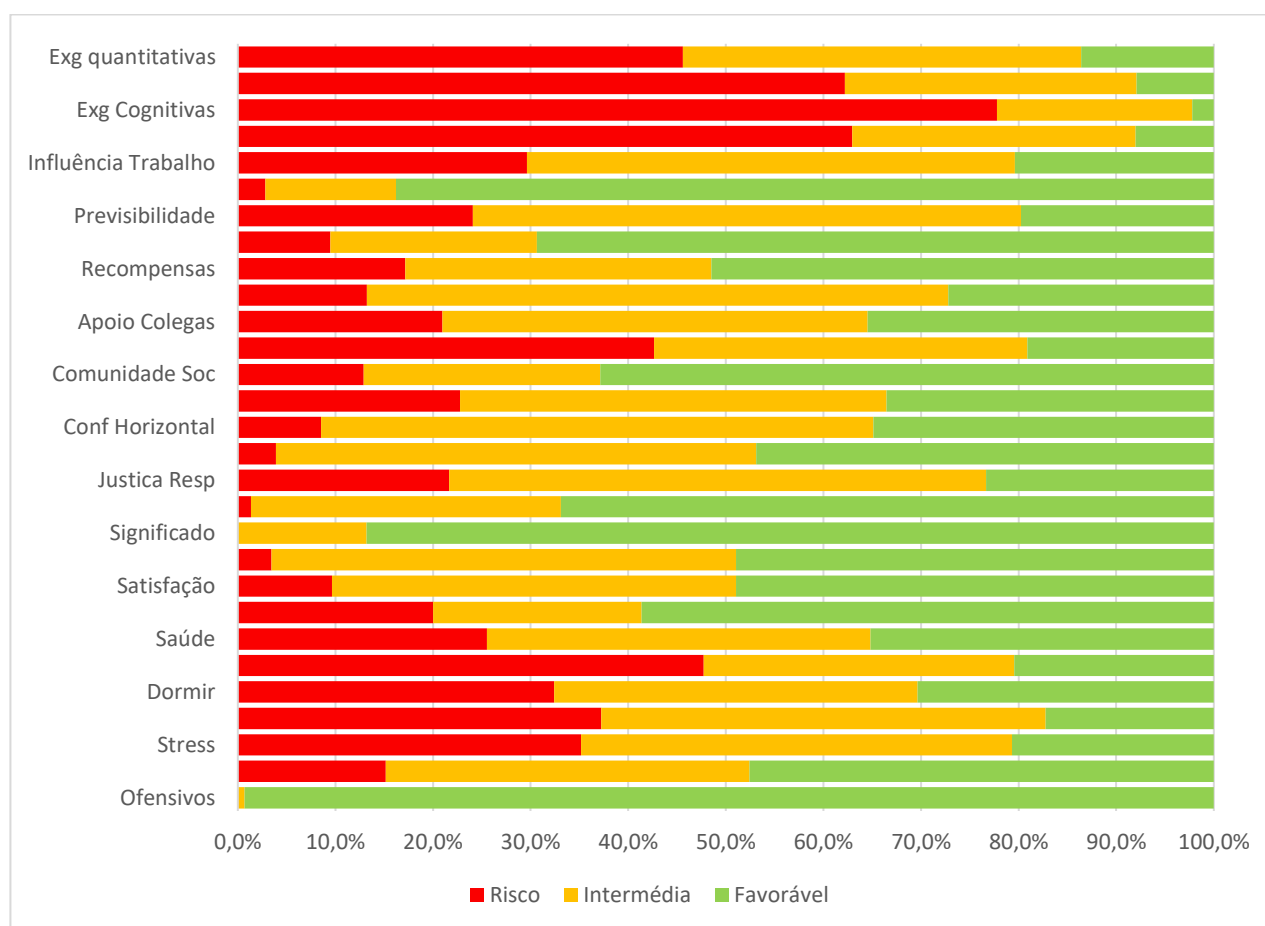


Gráfico 1 - Tercis das subescalas

De seguida, apresentam-se os resultados, estatisticamente, significativos das comparações entre as variáveis COPSOQ II e as dimensões sociodemográficas.

Comparação dos níveis médios das variáveis do COPSOQ II por Género

As mulheres apresentaram valores significativamente mais baixos nas dimensões: “Influência no trabalho”, “Recompensas”, “Apoio social de Superiores”, “Justiça e respeito” e mais elevados em “Burnout”, “Stress” e “Sintomas depressivos” (ver Tabela 4).

Tabela 4 Comparação com valores normativos					
	Feminino		Masculino		Sig.
	M	DP	M	DP	
Exigências Quantitativas	3,36	,91	3,44	,93	0,635
Ritmo de Trabalho	3,74	,92	3,65	,83	0,490
Exigências Cognitivas	3,94	,69	4,09	,67	0,195
Exigências Emocionais.	3,84	,96	3,76	1,00	0,630
Influência no trabalho	2,77	,75	3,14	,80	0,003**
Possibilidade de Desenvolvimento	4,04	,62	4,16	,78	0,284
Previsibilidade	2,85	,88	3,02	,91	0,219
Transparência do papel desempenhado.	3,85	,91	3,86	,96	0,958
Recompensas	3,28	1,06	3,65	1,07	0,033**
Conflitos de papéis laborais	3,18	,84	3,15	,88	0,829
Apoio social de colegas	3,14	1,10	3,18	,86	0,832
Apoio social de superiores	2,56	1,09	2,91	1,02	0,041*
Comunidade social no trabalho.	3,61	1,01	3,80	,82	0,199
Qualidade da liderança	2,99	1,03	3,30	,97	0,067
Confiança horizontal	2,75	,88	2,51	,72	0,081
Confiança vertical	3,56	,78	3,74	,71	0,169
Justiça e respeito	2,87	,85	3,22	,94	0,021*
Auto-eficácia	3,94	,73	3,90	,65	0,700
Significado do Trabalho	4,19	,58	4,22	,75	0,749
Compromisso face ao local de trabalho.	3,62	,74	3,81	,80	0,147
Satisfação no trabalho	3,34	,80	3,46	,76	0,352
Insegurança laboral	2,39	1,52	2,09	1,16	0,175
Saúde geral	2,85	,99	3,03	,99	0,264
Conflito trabalho-família.	3,39	1,27	3,44	,95	0,815
Problemas em dormir	3,16	1,29	2,80	1,15	0,090
Burnout	3,42	1,10	3,03	1,08	0,039*
Stress	3,33	1,05	2,96	1,12	0,043*
Sintomas depressivos	2,62	1,18	2,23	,96	0,032*
Comportamentos ofensivos.	1,12	,23	1,13	,33	0,865

* $p \leq .05$ ** $p \leq .01$ *** $p \leq .001$

Comparação dos níveis médios das variáveis do COPSOQ II por diferentes Escalões Etário

Os/as profissionais com idade superior a 55 anos apresentaram valores significativamente mais baixos em ritmo de trabalho em relação aos profissionais com menos de 36 anos e do escalão etário 36-55 anos (ver Tabela 5).

Tabela 5 Comparação por idade							
	< 36 anos		36 - 55		> 55 anos		
	M	DP	M	DP	M	DP	Sig.
Exigências Quantitativas	3,30	,92	3,50	,89	3,24	,93	0,262
Ritmo de Trabalho	3,83	,91	3,80	,86	3,35	,80	0,014**
Exigências Cognitivas	3,98	,66	4,02	,67	3,97	,71	0,914
Exigências Emocionais.	3,74	1,08	3,78	,90	3,92	1,01	0,658
Influência no trabalho	2,92	,93	2,89	,74	2,92	,74	0,967
Possibilidade de Desenvolvimento	4,13	,72	4,03	,72	4,13	,59	0,688
Previsibilidade	2,74	,95	3,05	,83	2,79	,94	0,125
Transparência do papel desempenhado.	3,66	1,00	3,91	,86	3,94	,91	0,279
Recompensas	3,40	1,16	3,55	,99	3,26	1,09	0,363
Conflitos de papéis laborais	3,17	,98	3,14	,77	3,20	,85	0,937
Apoio social de colegas	3,31	1,04	3,23	,92	2,91	1,06	0,142
Apoio social de superiores	2,80	1,10	2,67	1,06	2,65	1,12	0,768
Comunidade social no trabalho.	3,81	,87	3,70	,94	3,59	,93	0,562
Qualidade da liderança	2,98	1,04	3,21	,96	3,14	1,03	0,489
Confiança horizontal	2,60	,88	2,63	,85	2,71	,69	0,817
Confiança vertical	3,52	,82	3,69	,72	3,64	,76	0,517
Justiça e respeito	2,95	,85	3,05	,90	3,01	,92	0,835
Autoeficácia	3,90	,80	3,83	,68	4,10	,63	0,173
Significado do Trabalho	4,08	,70	4,33	,54	4,12	,72	0,087
Compromisso face ao local de trabalho	3,64	,99	3,82	,66	3,56	,76	0,219
Satisfação no trabalho	3,40	,86	3,42	,70	3,33	,82	0,858
Insegurança laboral	2,13	1,28	2,52	1,47	2,00	1,30	0,139
Saúde geral	3,21	1,08	2,85	,90	2,76	1,10	0,117
Conflito trabalho-família.	3,30	1,27	3,52	1,13	3,27	1,02	0,472
Problemas em dormir	2,64	1,20	3,21	1,28	2,99	1,11	0,068
Burnout	3,22	1,12	3,34	1,12	3,13	1,06	0,652
Stress	3,03	1,15	3,35	1,02	3,01	1,13	0,188
Sintomas depressivos	2,26	1,20	2,54	1,12	2,53	,89	0,404
Comportamentos ofensivos.	1,10	,26	1,10	,22	1,18	,38	0,405

* $p \leq .05$ ** $p \leq .01$ *** $p \leq .001$

Comparação dos níveis médios das variáveis do COPSOQ II por fase da carreira profissional

Os/as profissionais em início de carreira obtêm valores significativamente mais elevados na dimensão “Apoio Social dos colegas” em comparação com os/as profissionais a meio ou no fim da carreira profissional (ver Tabela 6).

Tabela 6 Comparação por fase da carreira profissional							
	Início		Meio		Fim		Sig.
	M	DP	M	DP	M	DP	
Exigências Quantitativas	3,41	,86	3,42	,92	3,19	,93	0,605
Ritmo de Trabalho	3,92	,81	3,71	,91	3,41	,67	0,072
Exigências Cognitivas	4,12	,67	3,98	,69	3,95	,64	0,690
Exigências Emocionais.	3,76	,93	3,78	1,01	3,95	,84	0,724
Influência no trabalho	2,93	,85	2,89	,80	2,94	,70	0,942
Possibilidade de Desenvolvimento	4,07	,90	4,08	,65	4,11	,64	0,847
Previsibilidade	2,90	1,00	2,89	,89	2,98	,81	0,886
Transparência do papel desempenhado.	3,69	1,14	3,87	,86	3,91	,89	0,940
Recompensas	3,65	1,04	3,42	1,05	3,36	1,13	0,567
Conflitos de papéis laborais	3,41	1,01	3,12	,80	3,09	,89	0,432
Apoio social de colegas	3,65	,82	3,12	,98	2,92	1,10	0,024*
Apoio social de superiores	2,91	1,04	2,65	1,07	2,73	1,16	0,658
Comunidade social no trabalho.	3,97	,78	3,63	,95	3,73	,85	0,425
Qualidade da liderança	3,34	,98	3,10	1,01	3,02	,95	0,662
Confiança horizontal	2,59	,69	2,65	,87	2,63	,71	0,993
Confiança vertical	3,52	,76	3,63	,77	3,76	,69	0,516
Justiça e respeito	3,07	1,00	2,98	,89	3,11	,76	0,776
Autoeficácia	4,15	,57	3,82	,74	4,10	,58	0,071
Significado do Trabalho	4,09	,78	4,22	,61	4,30	,63	0,781
Compromisso face ao local de trabalho	3,73	1,01	3,68	,78	3,83	,56	0,677
Satisfação no trabalho	3,44	,74	3,36	,77	3,51	,83	0,643
Insegurança laboral	2,18	1,37	2,44	1,45	1,71	,96	0,125
Saúde geral	3,14	,77	2,89	1,06	2,86	1,01	0,444
Conflito trabalho-família.	3,50	1,09	3,43	1,21	3,16	,85	0,389
Problemas em dormir	2,86	1,16	3,04	1,27	2,95	1,18	0,804
Burnout	3,09	1,02	3,29	1,13	3,29	1,10	0,649
Stress	2,98	1,15	3,28	1,04	2,95	1,22	0,305
Sintomas depressivos	2,41	1,13	2,46	1,14	2,50	,84	0,770
Comportamentos ofensivos.	1,15	,30	1,12	,29	1,10	,17	0,904

* $p \leq .05$ ** $p \leq .01$ *** $p \leq .001$

Comparação dos níveis médios das variáveis do COPSOQ II por Unidades Orgânicas (UO) e Unidades Funcionais (UF)

Os/as profissionais dos Serviços Centrais (SC-IPVC) obtiveram valores significativamente mais elevados na dimensão “Previsibilidade” em comparação com os profissionais da Escola Superior de Ciências Empresariais (ESCE-IPVC) (ver Tabela 7).

Já na dimensão “Transparência papel desempenhado”, é possível verificar que os profissionais dos Serviços Centrais (SC-IPVC) apresentaram valores significativamente mais baixos em comparação com os profissionais da Escola Superior de Tecnologia e Gestão (ESTG-IPVC) e com os/as profissionais da Escola Superior de Educação (ESE-IPVC) (ver Tabela 7).

Tabela 7 Comparação por UO/UF																
	SAS-IPVC		SC-IPVC		ESTG-IPVC		ESS-IPVC		ESE-IPVC		ESCE-IPVC		ESA-IPVC		Sig	
	M	DP	M	DP	M	DP	M	DP	M	DP	M	DP	M	DP		
Exigências Quantitativas	3,62	1,13	3,49	0,78	3,61	0,73	3,25	0,87	3,38	0,89	3,29	0,90	3,04	1,12	0,555	
Ritmo de Trabalho	3,81	1,03	3,86	0,36	3,89	0,96	3,67	0,65	3,65	0,94	3,65	0,70	3,67	1,11	0,928	
Exigências Cognitivas	4,08	0,82	4,00	0,67	4,16	0,67	4,00	0,60	3,95	0,67	3,75	0,78	4,24	0,53	0,423	
Exigências Emocionais.	4,10	1,12	3,86	0,77	4,12	0,86	4,00	0,95	3,60	1,00	3,41	0,80	4,20	0,86	0,135	
Influência no trabalho	2,95	1,02	2,98	0,64	2,76	0,77	2,69	0,51	3,01	0,78	2,74	0,74	2,67	0,92	0,556	
Possibilidade de Desenvolvimento	4,22	0,49	4,12	0,64	3,98	0,79	3,92	0,57	4,22	0,62	3,57	0,95	4,04	0,65	0,173	
Previsibilidade	3,08	0,85	3,29	0,78	2,88	0,99	2,96	0,75	2,94	0,91	2,35	0,70	2,50	1,10	0,029*	
Transparência do papel desempenhado.	4,20	0,44	3,79	0,52	4,00	1,18	3,94	0,72	3,98	0,84	2,98	1,09	3,42	1,29	0,004**	
Recompensas	3,60	0,96	3,71	1,00	3,47	1,23	3,08	1,16	3,48	0,97	3,10	1,15	3,18	1,37	0,667	
Conflitos de papéis laborais	3,22	0,91	3,05	0,66	3,59	0,93	3,11	0,69	3,13	0,87	2,78	0,70	3,33	0,98	0,211	
Apoio social de colegas	3,25	0,85	3,29	0,69	3,59	0,72	3,11	0,83	2,98	1,04	3,41	1,10	2,96	1,47	0,351	
Apoio social de superiores	2,63	1,08	3,40	1,11	2,73	1,13	2,56	1,09	2,51	1,01	3,08	1,08	2,27	1,13	0,065	
Comunidade social no trabalho.	3,31	0,86	3,29	1,24	3,21	1,15	2,98	1,11	3,11	0,96	2,97	0,91	2,84	1,09	0,320	
Qualidade da liderança	2,39	0,80	2,26	0,55	2,52	0,77	2,76	0,82	2,81	0,90	2,67	0,65	2,88	0,97	0,702	
Confiança horizontal	3,91	0,57	3,62	0,84	3,52	0,73	3,67	0,68	3,67	0,80	3,51	0,55	3,14	0,86	0,228	

Confiança vertical	3,09	0,93	3,41	0,92	2,94	1,09	2,94	0,70	2,99	0,90	3,09	0,60	2,50	0,99	0,264
Justiça e respeito	3,94	0,54	4,19	0,63	4,06	0,70	4,00	0,55	3,77	0,83	4,03	0,69	3,82	0,64	0,411
Autoeficácia	4,39	0,43	4,33	0,45	4,19	0,63	4,18	0,67	4,25	0,69	3,79	0,85	4,00	0,63	0,613
Significado do Trabalho	3,97	0,63	4,08	0,73	3,78	0,86	3,64	0,87	3,67	0,67	3,46	0,82	3,21	1,03	0,382
Compromisso face ao local de trabalho	3,39	0,75	3,87	0,40	3,39	0,89	3,20	0,59	3,31	0,84	3,30	0,68	3,34	0,95	0,077
Satisfação no trabalho	2,39	1,54	2,92	1,26	2,00	1,37	2,36	1,69	2,33	1,40	1,86	1,03	2,21	1,58	0,227
Insegurança laboral	2,50	0,71	3,23	0,83	3,00	0,97	2,91	1,22	2,98	1,09	3,14	0,86	2,57	1,09	0,503
Saúde geral	3,83	0,89	3,64	1,00	3,77	1,38	3,73	0,84	3,30	1,17	2,88	0,92	3,02	1,42	0,209
Conflito trabalho-família.	3,31	1,19	2,88	1,14	3,25	1,35	2,91	1,14	2,96	1,21	2,54	1,51	3,39	1,33	0,110
Problemas em dormir	3,42	0,94	3,58	1,15	3,16	1,35	3,45	0,91	3,19	1,15	2,93	0,87	3,54	1,26	0,564
<i>Burnout</i>	3,17	1,12	3,38	0,82	3,09	1,34	3,27	0,75	3,24	1,05	2,93	1,24	3,46	1,18	0,618
<i>Stress</i>	2,58	1,13	2,35	1,07	2,44	0,93	2,68	0,75	2,43	1,18	2,21	0,91	2,96	1,52	0,939
Sintomas depressivos	1,18	0,27	1,02	0,07	1,20	0,36	1,07	0,12	1,06	0,14	1,23	0,58	1,23	0,32	0,769

* $p \leq .05$ ** $p \leq .01$ *** $p \leq .001$

Comparação dos níveis médios das variáveis do COPSOQ II por Grupo Profissional

Os resultados revelaram diferenças estatisticamente significativas nas seguintes dimensões (ver Tabela 8):

Exigências Quantitativas - os/as “Docentes Carreira (tempo indeterminado)” apresentaram valores significativamente mais elevados em relação aos/as “Docentes Contratados/as a termo resolutivo (tempo parcial)” e ao “Pessoal Não Docente”.

Exigências cognitivas - os/as “Docentes Contratados a termo resolutivo (tempo parcial)” apresentaram valores significativamente mais elevados em relação ao “Pessoal Não Docente”.

Exigências emocionais - os/as “Docentes Carreira (tempo indeterminado)” apresentaram valores significativamente mais elevados em relação ao “Pessoal Não Docente”.

Influência no trabalho - os/as “Docentes Carreira (tempo indeterminado)” apresentaram valores significativamente mais elevados em relação ao “Pessoal Não Docente”.

Possibilidades de Desenvolvimento - os/as “Docentes Carreira (tempo indeterminado)” e os/as “Docentes Contratados/as a termo resolutivo (tempo parcial)” apresentaram valores significativamente mais elevados em relação aos/as “Docentes Contratados a termo resolutivo (tempo parcial)” e o “Pessoal Não Docente”.

Previsibilidade - os/as “Docentes Contratados a termo resolutivo (tempo parcial)” apresentaram valores significativamente mais elevados em relação aos/as “Docentes de Carreira (tempo indeterminado)” e ao “Pessoal Não Docente”.

Transparência do papel desempenhado - os/as “Docentes Contratados/as a termo resolutivo (tempo parcial)” apresentaram valores significativamente mais elevados em relação ao “Pessoal Não Docente”.

Recompensas - os/as “Docentes Contratados/as a termo resolutivo (tempo parcial)” apresentaram valores significativamente mais elevados em relação ao “Pessoal Não Docente” e em relação aos/as “Docentes de Carreira por tempo indeterminado”.

Conflitos de papéis laborais - os/as “Docentes Carreira (tempo indeterminado)” apresentaram valores significativamente mais elevados em relação ao “Pessoal Não Docente” e em relação aos/as “Docentes Contratados/as a termo resolutivo (tempo parcial)”.

Apoio social de superiores - os/as “Docentes Carreira (tempo indeterminado)” apresentaram valores significativamente mais baixos em relação aos/as “Docentes Contratados/as a termo resolutivo (tempo parcial)”.

Comunidade social no trabalho - os/as “Docentes Contratados/as a termo resolutivo (tempo parcial)” apresentaram valores significativamente mais elevados em relação aos/às “Docentes Contratados/as a termo resolutivo (tempo integral/exclusividade)” e os/as “Docentes de Carreira (tempo indeterminado)”.

Qualidade da liderança - os/as Docentes Contratados/as a termo resolutivo (tempo parcial) apresentaram valores significativamente mais elevados em relação aos/às Docentes Contratados/as a termo resolutivo (tempo integral/exclusividade) e os/as não Docentes.

Confiança horizontal - os/as não docentes apresentaram valores significativamente mais elevados em relação aos/às Docentes Contratados/as a termo resolutivo (tempo parcial).

Confiança vertical - os/as Docentes Contratados/as a termo resolutivo (tempo parcial) apresentaram valores significativamente mais elevados em relação aos/às Docentes de Carreira (tempo indeterminado) e os/as não docentes.

Justiça e respeito - os/as Docentes Contratados/as a termo resolutivo (tempo parcial) apresentaram valores significativamente mais elevados em relação aos/às Docentes de Carreira (tempo indeterminado) e os/as não docentes.

Autoeficácia - os/as Docentes Contratados/as a termo resolutivo (tempo parcial) apresentaram valores significativamente mais elevados em relação aos/às Docentes Contratados/as a termo resolutivo (tempo integral/exclusividade).

Significado do Trabalho - os/as Docentes Contratados/as a termo resolutivo (tempo parcial) apresentaram valores significativamente mais elevados em relação aos/às não Docentes.

Compromisso face local de trabalho - os/as “Docentes Carreira (tempo indeterminado)” apresentaram valores significativamente mais elevados em relação aos/às não Docentes e Docentes Contratados/as a termo resolutivo (tempo parcial).

Conflito trabalho-família - os/as Docentes Contratados/as a termo resolutivo (tempo parcial) apresentaram valores significativamente mais elevados em relação aos/às não Docentes.

Problemas em dormir - os/as Docentes Contratados/as a termo resolutivo (tempo parcial) apresentaram valores significativamente mais elevados em relação aos/as Docentes de Carreira (tempo indeterminado).

Tabela 8 | Comparação por fase da carreira profissional

	Não doc		Doc TP		DOcexcl		Doccarr		Sig.
	M	DP	M	DP	M	DP	M	DP	
Exigências Quantitativas	3,02	0,95	2,96	0,99	3,64	0,66	3,90	0,63	0,000***
Ritmo de Trabalho	3,58	0,95	3,63	0,96	3,80	0,68	3,92	0,72	0,230
Exigências Cognitivas	3,86	0,66	3,91	0,89	4,02	0,37	4,25	0,56	0,018*
Exigências Emocionais.	3,66	0,97	3,42	1,07	3,87	1,06	4,12	0,79	0,019*
Influência no trabalho	2,68	0,79	3,05	1,02	2,92	0,78	3,09	0,68	0,016*
Possibilidade de Desenvolvimento	3,79	0,78	4,42	0,54	4,11	0,53	4,31	0,47	0,000***
Previsibilidade	2,69	0,86	3,61	0,70	3,13	0,69	2,86	0,96	0,001***
Transparência papel desempenhado	3,59	1,03	4,44	0,53	3,91	0,82	3,93	0,82	0,004**
Recompensas	3,36	1,05	4,19	0,76	3,47	1,24	3,36	1,02	0,006***
Conflitos de papéis laborais	3,09	0,86	2,81	0,93	2,89	0,76	3,46	0,76	0,003***
Apoio social de colegas	3,24	1,14	3,53	0,84	3,02	1,12	3,00	0,84	0,133
Apoio social de superiores	2,81	1,05	3,21	0,86	2,93	1,22	2,37	1,07	0,011**
Comunidade social no trabalho.	3,87	0,89	4,23	0,69	3,36	1,02	3,44	0,91	0,002**
Qualidade da liderança	3,08	0,89	3,95	0,63	3,25	1,10	2,93	1,04	0,001***
Confiança horizontal	2,78	0,82	2,17	0,83	2,64	0,93	2,67	0,77	0,035
Confiança vertical	3,52	0,65	4,23	0,65	3,98	0,71	3,54	0,78	0,003**
Justiça e respeito	2,84	0,75	3,94	0,61	3,07	0,98	2,91	0,96	0,000***
Autoeficácia	3,97	0,67	4,25	0,55	3,50	0,96	3,87	0,61	0,041*
Significado do Trabalho	4,02	0,65	4,56	0,41	4,18	0,52	4,27	0,68	0,018*
Compromisso face local de trabalho	3,55	0,81	4,23	0,56	3,87	0,67	3,71	0,71	0,015*
Satisfação no trabalho	3,36	0,78	3,80	0,64	3,20	0,64	3,36	0,84	0,091
Insegurança laboral	2,37	1,50	2,53	1,51	2,13	1,19	2,11	1,27	0,732
Saúde geral	2,75	0,85	3,33	0,90	2,67	0,98	2,98	1,11	0,176
Conflito trabalho-família.	2,82	1,16	3,11	0,98	3,87	0,99	3,98	0,85	0,000***
Problemas em dormir	2,91	1,29	2,27	0,90	3,33	1,16	3,24	1,21	0,026*
Burnout	3,26	1,01	2,73	1,21	3,27	1,22	3,40	1,07	0,142
Stress	3,11	1,13	2,73	1,22	3,23	1,05	3,39	0,98	0,180
Sintomas depressivos	2,51	1,17	2,10	1,15	2,70	1,21	2,50	0,96	0,379
Comportamentos ofensivos	1,14	0,34	1,05	0,20	1,15	0,25	1,10	0,22	0,448

* $p \leq .05$ ** $p \leq .01$ *** $p \leq .001$

Comparação dos níveis médios das variáveis do COPSOQ II por Tempo médio Casa-Trabalho

Os resultados revelaram diferenças estatisticamente significativas nas seguintes dimensões (ver Tabela 9):

Possibilidades de Desenvolvimento - os/as profissionais que residem a 16-30 minutos do local de trabalho apresentaram valores significativamente mais baixos quando comparados com os profissionais que residem a mais de 45 minutos.

Apoio social de colegas - os/as profissionais que residem a 16-30m do trabalho apresentaram valores significativamente mais baixos quando comparados com os profissionais que residem a mais de 45 minutos.

Satisfação no trabalho - os/as profissionais que residem a 31-45m do trabalho apresentaram valores significativamente mais baixos quando comparados com os profissionais que residem até 15m ou mais de 45 minutos.

Saúde Geral - os/as profissionais que residem a menos de 15m do trabalho apresentaram valores significativamente mais elevados quando comparados com os profissionais que residem a 16-30m (ver Tabela 9).

Tabela 9 Comparação por Tempo médio Casa -Trabalho									
	Até 15		16-30m		31-45m		> 45m		
	M	DP	M	DP	M	DP	M	DP	Sig.
Exigências Quantitativas	3,37	,90	3,33	,96	3,41	1,01	3,48	,86	0,898
Ritmo de Trabalho	3,60	,88	3,67	,88	3,71	,92	3,87	,84	0,445
Exigências Cognitivas	4,04	,61	3,88	,72	4,08	,80	4,03	,66	0,694
Exigências Emocionais.	3,84	,97	3,76	,92	3,94	1,29	3,71	,93	0,700
Influência no trabalho	2,92	,78	2,73	,75	2,67	,82	3,18	,78	0,051
Possibilidade de Desenvolvimento	4,07	,58	3,89	,90	4,00	,64	4,39	,42	0,015*
Previsibilidade	3,00	,89	2,74	,92	2,59	,86	3,13	,84	0,057
Transparência papel desempenhado	3,95	,70	3,68	1,10	3,58	,99	4,06	,86	0,269
Recompensas	3,60	,98	3,20	1,11	3,17	1,17	3,70	,99	0,054
Conflitos de papéis laborais	3,28	,74	3,16	,84	3,13	,99	3,04	,95	0,535
Apoio social de colegas	3,47	,87	2,97	1,15	2,79	,86	3,21	,91	0,016*
Apoio social de superiores	2,93	,95	2,61	1,14	2,37	1,11	2,67	1,12	0,159
Comunidade social no trabalho.	3,92	,84	3,55	,99	3,60	,60	3,68	,97	0,150
Qualidade da liderança	3,28	,92	2,97	1,02	2,72	,95	3,32	1,06	0,068
Confiança horizontal	2,69	,75	2,78	,86	2,38	,68	2,49	,93	0,096

Confiança vertical	3,74	,65	3,51	,75	3,60	,76	3,69	,91	0,630
Justiça e respeito	3,08	,84	2,92	,89	2,71	,79	3,21	,98	0,169
Autoeficácia	3,81	,72	4,07	,57	3,90	,69	3,86	,82	0,206
Significado do Trabalho	4,21	,52	4,16	,77	4,04	,81	4,35	,52	0,554
Compromisso face local de trabalho	3,86	,71	3,55	,87	3,30	,92	3,89	,65	0,060
Satisfação no trabalho	3,51	,72	3,34	,74	2,88	,71	3,56	,82	0,015*
Insegurança laboral	2,24	1,45	2,72	1,64	2,13	,99	1,97	1,01	0,284
Saúde geral	3,18	,99	2,63	,93	2,80	1,08	3,00	1,06	0,049*
Conflito trabalho-família.	3,24	1,17	3,15	1,19	3,89	,93	3,70	1,03	0,068
Problemas em dormir	2,83	1,18	3,19	1,26	3,07	1,32	2,94	1,26	0,562
Burnout	3,08	1,10	3,36	1,02	3,27	1,22	3,33	1,16	0,658
Stress	3,12	1,02	3,31	1,08	3,33	1,23	3,01	1,12	0,495
Sintomas depressivos	2,29	,99	2,53	1,15	2,63	1,22	2,47	1,11	0,630
Comportamentos ofensivos	1,10	,18	1,14	,34	1,23	,38	1,09	,26	0,513

* $p \leq .05$ ** $p \leq .01$ *** $p \leq .001$

Comparação dos níveis médios das variáveis do COPSOQ II por agregado familiar

Os/as profissionais com agregados familiares de 1-2 pessoas apresentaram valores significativamente mais baixos na dimensão “Recompensas” e na dimensão “Justiça e respeito” (ver Tabela 10).

Tabela 10 Comparação por agregado familiar					
	1-2 pessoas		3-5 pessoas		Sig.
	M	DP	M	DP	
Exigências Quantitativas	3,37	,70	3,44	,96	0,572
Ritmo de Trabalho	3,62	,69	3,79	,90	0,241
Exigências Cognitivas	4,01	,57	4,03	,65	0,857
Exigências Emocionais.	3,96	,77	3,75	1,02	0,183
Influência no trabalho	2,79	,74	2,94	,79	0,276
Possibilidade de Desenvolvimento	4,06	,71	4,11	,63	0,704
Previsibilidade	2,76	,85	2,95	,90	0,195
Transparência do papel desempenhado.	3,82	,91	3,89	,87	0,659
Recompensas	3,19	1,13	3,58	,98	0,028*
Conflitos de papéis laborais	3,17	,70	3,15	,86	0,916
Apoio social de colegas	3,10	1,03	3,22	,95	0,457
Apoio social de superiores	2,62	1,01	2,69	1,08	0,682
Comunidade social no trabalho.	3,51	,91	3,79	,88	0,067
Qualidade da liderança	3,12	1,02	3,13	,98	0,977

Confiança horizontal	2,64	,77	2,64	,85	0,992
Confiança vertical	3,59	,80	3,66	,74	0,593
Justiça e respeito	2,72	,90	3,14	,87	0,009**
Autoeficácia	3,93	,69	3,90	,69	0,759
Significado do Trabalho	4,13	,62	4,25	,65	0,322
Compromisso face ao local de trabalho.	3,56	,80	3,78	,78	0,120
Satisfação no trabalho	3,27	,80	3,44	,74	0,212
Insegurança laboral	2,02	1,22	2,39	1,46	0,146
Saúde geral	2,84	1,09	2,95	,97	0,574
Conflito trabalho-família.	3,28	1,09	3,49	1,16	0,302
Problemas em dormir	3,00	1,31	2,97	1,20	0,907
<i>Burnout</i>	3,47	1,06	3,12	1,09	0,078
<i>Stress</i>	3,23	1,00	3,13	1,11	0,583
Sintomas depressivos	2,63	1,07	2,35	1,06	0,148
Comportamentos ofensivos.	1,12	,19	1,12	,31	0,952

* $p \leq .05$ ** $p \leq .01$ *** $p \leq .001$

4

CONCLUSÕES

Da análise global dos resultados da avaliação de Riscos Psicossociais com 162 profissionais, importa destacar que surgem como **aspetos claramente positivos e diferenciadores**:

- A perspetiva que os/as colaboradores/as transmitem relativamente às **possibilidades de desenvolvimento** (escala relacionada com a possibilidade de aprender coisas novas, tomar iniciativa e de poder usar habilidades pessoais);
- A **transparência do papel laboral** (escala relacionada com a definição de objetivos claros, responsabilidades e expectativas quanto ao desempenho profissional);
- A perceção que os/as colaboradores/as têm da sua **auto-eficácia** (escala que avalia a perceção que o próprio tem quanto à sua capacidade em cumprir objetivos e resolver problemas);
- O **significado** que os/as colaboradores/as atribuem ao seu trabalho (escala que avalia o grau de envolvimento, em termos de motivação e significado atribuído ao trabalho);
- **Compromisso face ao local de trabalho** (escala que avalia o grau de identificação pessoal com o local de trabalho);
- A perceção de **segurança laboral** (escala que avalia o grau de envolvimento, em termos de motivação e significado atribuído ao trabalho); e
- Ausência de riscos na subdimensão “Comportamentos ofensivos”.

Com base no gráfico 1, podemos observar que as dimensões que apresentam maior risco na população estudada e que merecem **particular atenção** por parte IPVC são:

- **Ritmo de trabalho** (escala que avalia a rapidez com que é necessário realizar o trabalho);
- **Exigências cognitivas** (escala que avalia o nível de exigência atencional, a solicitação de ideias e de tomada de decisão);
- **Exigências emocionais** (escala que avalia o nível de exigência emocional do trabalho).

Por fim, no que se refere às ~~condições~~ **dimensões** que apresentam risco intermédio para a saúde são:

- **Exigências laborais:** (i) exigências quantitativas (escala relacionada com a gestão da quantidade de trabalho);
- **Organização do trabalho e conteúdo:** (i) influência no trabalho (escala que avalia o grau de influência e participação nas escolhas relacionadas com o trabalho);
- **Valores no local de trabalho:** (i) **comunidade social no trabalho** (escala ligada à existência de um bom ambiente de trabalho, de cooperação entre colegas e de um sentimento de pertença); (ii) **confiança horizontal** (avalia o grau de confiança que os/as colaboradores/ as têm entre si); (iii) **confiança vertical** (avalia o grau de confiança que a gerência deposita nos/as colaboradores/as e vice-versa); e (iv) **justiça e respeito** (avalia a existência de equidade na distribuição do trabalho, de abertura para sugestões dos/as colaboradores/as e de uma resolução justa de conflitos);
- **Interface indivíduo trabalho:** (i) **satisfação no trabalho** (escala que avalia a satisfação geral face ao trabalho, em termos das condições físicas, profissionais e do aproveitamento das capacidades pessoais); e (iii) **conflito trabalho/família** (avalia a frequência com que o trabalho afeta a vida pessoal e familiar);
- **Saúde e Bem-estar:** (i) **saúde geral** (escala que avalia a perceção da saúde de forma geral); (ii) **problemas em dormir** (escala relacionada com a qualidade do sono); (iii) **burnout** (avalia a frequência de sintomas de exaustão física e emocional); (iv) **stress** (avalia a presença de sintomas de irritação e ansiedade); e (v) **sintomas depressivos** (avalia a presença de tristeza e falta de interesse no trabalho);
- **Relações sociais e liderança:** (i) **previsibilidade** (escala que avalia o grau de informação obtida relativamente a prazos, a decisões importantes e ao desempenho profissional esperado); (ii) **recompensas** (escala que se relaciona com a frequência com que o trabalho é reconhecido e com a existência de justiça e respeito); (iv) **conflitos laborais** (frequência com que se fazem coisas desnecessárias ou sem consenso entre funcionários/as); (v) **apoio social de colegas** (frequência de ajuda e apoio obtido dos/as colegas face ao trabalho); (vi) **apoio social de superiores** (frequência com que os/as superiores prestam apoio e dão feedback relativo ao desempenho profissional dos/as colaboradores/as); e (vii) **qualidade da liderança** (escala que avalia se a chefia proporciona oportunidades de desenvolvimento aos/as trabalhadores/as, se valoriza a sua satisfação no trabalho, e se é competente na resolução de conflitos e no planeamento do trabalho).

5

REFERÊNCIAS

Ordem dos psicólogos Portugueses (2015). Enquadramento Legal da Saúde Ocupacional em Portugal – A Figura do Psicólogo do Trabalho. Lisboa.

PINHO, Rute (2015), Fatores de risco/riscos psicossociais no local de trabalho, Programa Nacional de Saúde Ocupacional, Direção-Geral da Saúde. Disponível em: <https://www.dgs.pt/saude-ocupacional/documentos-diversos/trabalho-da-rute-pinho1.aspx>

Silva, C., Amaral, V., Pereira, A. C., Bem-Haja, P., Pereira, A., Rodrigues, V., Cotrim, T., Silvério, J., & Nossa, P. (2011). *Copenhagen Psychosocial Questionnaire: Portugal e Países Africanos de Língua Oficial Portuguesa*. Aveiro, Portugal: Departamento de Educação, Universidade de Aveiro.



ANEXOS

Questionário Sociodemográfico

Sexo:

- ☐ Feminino
☐ Masculino
☐ Outro

Idade:

- ☐ Entre 18 e 35 anos
☐ Entre 36 e 45 anos
☐ Entre 46 e 55 anos
☐ Mais de 55 anos

UO/UF:

- ☐ Escola Superior de Educação (ESE-IPVC)
☐ Escola Superior Agrária (ESA-IPVC)
☐
☐ Escola Superior de Tecnologia e Gestão (ESTG-IPVC)
☐ Escola Superior de Saúde (ESS-IPVC)
☐ Escola Superior de Ciências Empresariais (ESCE-IPVC)
☐ Escola Superior de Desporto e Lazer (ESDL-IPVC)
☐ Serviços de Ação Social (SAS-IPVC)
Serviços Centrais (SC-IPVC)

Grupo de Interesse:

- ☐ Docentes Carreira (tempo indeterminado)
☐ Docentes Contratados a termo resolutivo (tempo integral/exclusividade)
☐ Docentes Contratados a termo resolutivo (tempo parcial)
☐ Pessoal Não Docente
☐ Prestadores de serviços
☐ Outra situação

Tempo Médio Casa-Trabalho:

- ☐ Até 15 minutos
☐ Entre 16 a 30 minutos
☐ Entre 31 a 45 minutos
☐ Mais de 45 minutos

Situação/Fase de Carreira:

- ☐ Início (primeiros 5 anos de carreira)
☐ Meio
☐ Fim (últimos 5 anos da carreira)

Estrutura Familiar:

Nº Descendentes a cargo _____

Idade do filho/a dependente mais novo/a: _____

Outros Dependentes a cargo?

- ☐ Sim ☐ Não

Nº Ascendentes a cargo _____

Nº de Elementos do Agregado Familiar:

- ☐ 1-2 ☐ 3-5 ☐ mais de 5

COPSOQ II - Versão Média

Subescalas

(Kristensen, T., 2001)

(Tradução e adaptação de Silva, C. et al., 2011)

Das seguintes afirmações indique (X) a que mais se adequa à sua resposta de acordo com as seguintes alternativas:

1- Nunca/ quase nunca 2- Raramente 3- Às vezes 4- Frequentemente 5- Sempre

Exigências quantitativas

	1	2	3	4	5
1. A sua carga de trabalho acumula-se por ser mal distribuída?					
2. Com que frequência não tem tempo para completar todas as tarefas do seu trabalho?					
3. Precisa fazer horas-extra?					

Ritmo de trabalho

4. Precisa trabalhar muito rapidamente?					
---	--	--	--	--	--

Exigências cognitivas

5. O seu trabalho exige a sua atenção constante?					
6. O seu trabalho requer que seja bom a propor novas ideias?					
7. O seu trabalho exige que tome decisões difíceis?					

Exigências emocionais

8. O seu trabalho exige emocionalmente de si?					
---	--	--	--	--	--

Influência no trabalho

9. Tem um elevado grau de influência no seu trabalho?					
10. Participa na escolha das pessoas com quem trabalha?					
11. Pode influenciar a quantidade de trabalho que lhe compete a si?					
12. Tem alguma influência sobre o tipo de tarefas que faz?					

Possibilidades de desenvolvimento

13. O seu trabalho exige que tenha iniciativa?					
14. O seu trabalho permite-lhe aprender coisas novas?					
15. O seu trabalho permite-lhe usar as suas habilidades ou perícias?					

Previsibilidade

16. No seu local de trabalho, é informado com antecedência sobre decisões importantes, mudanças ou planos para o futuro?					
17. Recebe toda a informação de que necessita para fazer bem o seu trabalho?					

Transparência do papel laboral desempenhado

18. O seu trabalho apresenta objectivos claros?					
19. Sabe exactamente quais as suas responsabilidades?					
20. Sabe exactamente o que é esperado de si?					

1- Nunca/ quase nunca 2- Raramente 3- Às vezes 4- Frequentemente 5- Sempre

Recompensas

	1	2	3	4	5
21. O seu trabalho é reconhecido e apreciado pela gerência?					
22. A gerência do seu local de trabalho respeita-o?					
23. É tratado de forma justa no seu local de trabalho?					

Conflitos laborais

24. Faz coisas no seu trabalho que uns concordam mas outros não?					
25. Por vezes tem que fazer coisas que deveriam ser feitas de outra maneira?					
26. Por vezes tem que fazer coisas que considera desnecessárias?					

Apoio social de colegas

27. Com que frequência tem ajuda e apoio dos seus colegas de trabalho?					
28. Com que frequência os seus colegas estão dispostos a ouvi-lo(a) sobre os seus problemas de trabalho?					
29. Com que frequência os seus colegas falam consigo acerca do seu desempenho laboral?					

Apoio social de superiores

30. Com que frequência o seu superior imediato fala consigo sobre como está a decorrer o seu trabalho?					
31. Com que frequência tem ajuda e apoio do seu superior imediato?					
32. Com que frequência é que o seu superior imediato fala consigo em relação ao seu desempenho laboral?					

Comunidade social no trabalho

33. Existe um bom ambiente de trabalho entre si e os seus colegas?					
34. Existe uma boa cooperação entre os colegas de trabalho?					
35. No seu local de trabalho sente-se parte de uma comunidade?					

Qualidade da liderança

Em relação à sua chefia directa até que ponto considera que...	1	2	3	4	5
36. Oferece aos indivíduos e ao grupo boas oportunidades de desenvolvimento?					
37. Dá prioridade à satisfação no trabalho?					
38. É bom no planeamento do trabalho?					
39. É bom a resolver conflitos?					

As questões seguintes referem-se ao seu local de trabalho no seu todo.

Confiança horizontal	1	2	3	4	5
40. Os funcionários ocultam informações uns dos outros?					
41. Os funcionários ocultam informação à gerência?					
42. Os funcionários confiam uns nos outros de um modo geral?					

Confiança vertical

43. A gerência confia nos seus funcionários para fazerem o seu trabalho bem?					
44. Confia na informação que lhe é transmitida pela gerência?					
45. A gerência oculta informação aos seus funcionários?					

Justiça e respeito

46. Os conflitos são resolvidos de uma forma justa?					
47. As sugestões dos funcionários são tratadas de forma séria pela gerência?					
48. O trabalho é igualmente distribuído pelos funcionários?					

Auto-eficácia

49. Sou sempre capaz de resolver problemas, se tentar o suficiente.					
50. É-me fácil seguir os meus planos e atingir os meus objetivos.					

1- Nada/ quase nada 2- Um pouco 3- Moderadamente 4- Muito 5- Extremamente

Significado do trabalho	1	2	3	4	5
51. O seu trabalho tem algum significado para si?					
52. Sente que o seu trabalho é importante?					
53. Sente-se motivado e envolvido com o seu trabalho?					

Compromisso face ao local de trabalho

54. Gosta de falar com os outros sobre o seu local de trabalho?					
55. Sente que os problemas do seu local de trabalho são seus também?					

Satisfação no trabalho

Em relação ao seu trabalho em geral, quão satisfeito está com...

	1	2	3	4	5
56. As suas perspetivas de trabalho?					
57. As condições físicas do seu local de trabalho?					
58. A forma como as suas capacidades são utilizadas?					
59. O seu trabalho de uma forma global?					
Insegurança Laboral					
60. Sente-se preocupado em ficar desempregado?					

	Excelente	Muito boa	Boa	Razoável	Deficitária
61. Em geral, sente que a sua saúde é:					

As próximas três questões referem-se ao modo como o seu trabalho afeta a sua vida privada:

1- Nada/ quase nada 2- Um pouco 3- Moderadamente 4- Muito 5- Extremamente

Conflito trabalho/ família	1	2	3	4	5
62. Sente que o seu trabalho lhe exige muita <u>energia</u> que acaba por afetar a sua vida privada negativamente?					
63. Sente que o seu trabalho lhe exige muito <u>tempo</u> que acaba por afetar a sua vida privada negativamente?					
64. A sua família e os seus amigos dizem-lhe que trabalha demais?					

Com que frequência durante as últimas 4 semanas sentiu...

1- Nunca/ quase nunca 2- Raramente 3- Às vezes 4- Frequentemente 5- Sempre

Problemas em dormir	1	2	3	4	5
65. Dificuldade a adormecer?					
66. Acordou várias vezes durante a noite e depois não conseguia adormecer novamente?					

Burnout

67. Fisicamente exausto?					
68. Emocionalmente exausto?					

Stress

69. Irritado?					
70. Ansioso?					

Sintomas depressivos

71. Triste?					
72. Falta de interesse por coisas quotidianas?					

Nos últimos 12 meses, no seu local de trabalho:

1- Nunca/ quase nunca 2- Raramente 3- Às vezes 4- Frequentemente 5- Sempre

Comportamentos ofensivos	1	2	3	4	5
73. Tem sido alvo de insultos ou provocações verbais?					
74. Tem sido exposto a assédio sexual indesejado?					
75. Tem sido exposto a ameaças de violência?					
76. Tem sido exposto a violência física?					

Obrigado pela sua colaboração.

Tabela 2 Subescalas - COPSOQ II - Versão longa		Nº itens	M	DP
Exigências para esconder emoções		4		
77. O seu trabalho requer que não manifeste a sua opinião?			2.09	0.95
78. O seu trabalho requer que esconda os seus sentimentos?			2.2	0.99
79. É-lhe exigido que trate todas as pessoas de forma igual embora não se sinta satisfeito com isso?			1.72	0.99
80. É-lhe exigido que seja simpático com todos, embora sinta que o mesmo não lhe é retribuído?			1.87	1.06
Organização do trabalho e conteúdo				
Responsabilidade social		4		
81. Os homens e as mulheres são tratados da mesma forma?			3.4	0.88
82. Existe lugar para funcionários de diferentes raças e religiões?			2.26	1.4
83. Existe lugar para funcionários com doenças ou deficiências?			2.56	1.31
84. Existe lugar para funcionários da terceira idade?			2.26	1.27
Conflito família/trabalho		2		
85. Sente que a sua vida privada lhe exige muita energia e que acaba por afetar o seu trabalho negativamente?			1.87	1
86. Sente que a sua vida privada lhe exige muita energia e que acaba por afetar o seu trabalho negativamente?			1.82	0.92
Stress somático		3		
87. Dores de barriga?			1.64	0.87
88. Aperto ou dor no peito?			2.07	1.1

89. Dores de cabeça?	2.45	1.02
90. Palpitações?	2.1	1.12
91. Tensão em vários músculos?	2.44	1.14
Stress cognitivo	4	
92. Dificuldade em concentrar-se?	2.52	0.93
93. Dificuldade em tomar decisões?	2.32	0.98
94. Dificuldade em lembrar-se de algo?	2.8	1
95. Dificuldade em pensar claramente?	2.39	0.95

Avaliação e Diagnóstico de Riscos Psicossociais e PROPOSTA DE INTERVENÇÃO

Fator de risco	Fator protetor	Medidas de prevenção
Ritmo de Trabalho	Moderação do ritmo de trabalho	Diminuir a cadência ou o encadeamento da tarefa de trabalho, designadamente ao: (i) introduzir interrupções e pausas regulares ao longo da jornada de trabalho; (ii) possibilitar ao trabalhador/a mudar o período de início/conclusão de um ciclo de trabalho pré-determinado/padronizado; (iii) aumentar o período de tempo de trabalho estabelecido para a realização de uma tarefa. (i) Acordar entre todos/as os/as elementos da equipa uma forma justa de distribuir o trabalho e as diversas tarefas e que sejam realizadas no horário normal de trabalho; (ii) Reformular os processos de trabalho, procedendo à rotação de trabalhadores/as nas tarefas mais difíceis e exigentes. Realizar atividades de trabalho similares de forma sequencial, (iii) Proporcionar horários de trabalho flexíveis ou trabalho a tempo parcial de acordo com as necessidades dos/as trabalhadores/as e as respetivas responsabilidades familiares, (iv) Adequar o tempo de trabalho à quantidade e qualidade da informação trabalhada e respeitar os intervalos de descanso. Adotar/melhorar os sistemas informatizados de controlo de processos contínuos, que facilitem a execução/monitorização pelos trabalhadores/as. Assegurar recursos humanos adicionais em períodos de atividade laboral mais intensa. Proporcionar aos/às trabalhadores/as técnicas e abordagens psicoeducativas na área de gestão de stress, regulação emocional e mental. Capacitar os/as trabalhadores/as de “estratégias de gestão de tempo”, que potenciem, individualmente, a definição de prioridades de trabalho, a hierarquização, o planeamento e/ou a organização de tarefas, o

Avaliação e Diagnóstico de Riscos Psicossociais e **PROPOSTA DE INTERVENÇÃO**

		estabelecimento de prazos, o esforço de trabalho proporcional à importância da tarefa para a entidade. Identificar “economizadores” / “desperdiçadores” de tempo visando melhorar a gestão do tempo - técnicas de gestão de tempo.
Exigências Cognitivas	Adequação das exigências às capacidades individuais	Regular a atividade de trabalho, ou seja, clarificar o trabalho que é prescrito e o trabalho que é possível e verdadeiramente realizado/ executado pelo/a trabalhador/a. Adequar o trabalho às capacidades individuais do/a trabalhador/a. Estabelecer, com consciência e de forma realista, os objetivos (de curto, médio e longo prazo) do/a trabalhador/a, tendo em conta o conhecimento do trabalho real que será desenvolvido e salvaguardando o necessário período de descanso e assegurar que os objetivos definidos são justos. Reformular os processos de trabalho, procedendo à rotação de trabalhadores/as nas tarefas mais difíceis e exigentes. Adotar/melhorar os sistemas informatizados de controlo de processos contínuos, que facilitem a execução/monitorização pelos/as trabalhadores/as. Atribuir atenção: (i) aos/às trabalhadores/as apoio em matéria de tecnologia e inovação; (ii) e (ii) aos/às trabalhadores/as em regime de teletrabalho visando minimizar o isolamento social. Proporcionar aos/as trabalhadores/as técnicas e abordagens psicoeducativas na área de gestão de <i>stress</i>, regulação emocional e mental.

Avaliação e Diagnóstico de Riscos Psicossociais e **PROPOSTA DE INTERVENÇÃO**

Exigências Emocionais	Apoio, Confiança e Solidariedade	Melhorar os procedimentos de comunicação, visando mitigar a comunicação ineficaz (conflitos) através de treino do estilo comunicacional assertivo. Valorizar a “assertividade”, que passa pelo “reconhecimento e aceitação das diferenças”, pelo “sentimento de pertença”, pela “interação com o meio de forma equilibrada” e “desenvolve-se com base no respeito”. Apoio de apreciação: (i) valorizar as opiniões dos/as trabalhadores/as; (ii) integrar os elogios quanto à qualidade/quantidade de trabalho realizado pelo/a trabalhador/a como uma prática das chefias; (iii) adotar uma “política” de reconhecimento do trabalho desenvolvido (ex. trabalhador/a do mês). Apoio informativo: (i) assegurar uma comunicação aberta e nos dois sentidos hierárquicos; (ii) garantir que os/as trabalhadores/as são mantidos informados, particularmente em momentos de mudança na empresa; (iii) desenvolver competências nos/as trabalhadores/as que lhes permita saber resolver situações de diálogo difícil e de insuficiente informação para o desempenho profissional. Manter uma comunicação regular entre chefias/supervisores/as e trabalhadores/as e entre colegas. Introduzir modelos de planeamento e ação mais participativos e concretizados em “rede”/trabalho de grupo. Suprimir a concorrência entre os/as trabalhadores/as e/ou departamentos. Estabelecer objetivos profissionais que estejam bem conciliados com a vida pessoal, dado que desta forma estabelecem mais confiança e segurança ao trabalhador/a. Promover a partilha de conhecimento e experiências entre colegas (promover a execução de tarefas conjuntas, possibilitando a partilha de diferentes

		conhecimentos e experiências, profissionais e pessoais, para que possam ocorrer algumas identificações de circunstâncias entre colegas). Proporcionar aos/as trabalhadores/as técnicas e abordagens psicoeducativas na área de gestão de stress, regulação emocional e mental. Instituir a prática de pequenas pausas que permitam momentos de descontração e relacionamento social.
--	--	--

Medidas de prevenção coletivas/transversais

- ☐ ☐ Promover a literacia sobre riscos psicossociais através de ações de (in) formação, (DGS, 2021).
- ☐ ☐ Construir e manter um clima seguro e saudável, de confiança e de interajuda entre trabalhadores/as e chefias a todos os níveis, que favoreça uma saúde física e mental positiva em relação ao trabalho e a adaptação do trabalho à(s) capacidade(s) do(s) trabalhadores/as.
- ☐ ☐ Fomentar a clareza e transparência organizativa,
- ☐ ☐ Valorizar e encorajar a partilha de sentimentos e perceções dos/as trabalhadores/as quanto às dificuldades e constrangimentos de trabalho, quer na prossecução das tarefas, quer nas relações de trabalho.
- ☐ ☐ Assegurar o envolvimento dos/as trabalhadores/as nas grandes decisões e políticas do estabelecimento.
- ☐ ☐ Garantir a participação dos trabalhadores em decisões relacionadas com conteúdo das tarefas, procedimentos, condições e horários de trabalho.

Avaliação e Diagnóstico de Riscos Psicossociais e **PROPOSTA DE INTERVENÇÃO**

- ☐ Encorajar os/as trabalhadores/as a realizarem a auto monitorização de sintomas de saúde e bem-estar mental e explicar como estes devem proceder à sua gestão e quando deverão procurar ajuda profissional;
- ☐ Reduzir o estigma da doença mental, assim como a marginalização e discriminação das pessoas afetadas por esta doença, através da informação e sensibilização dos/as trabalhadores/as e o esclarecimento claro sobre estas doenças *etc.* (DGS, 2021).