



XZ Consultores S.A.

RELATÓRIO DE AVALIAÇÃO DE RISCOS PSICOSSOCIAIS | 2024



Instituto Politécnico
de Viana do Castelo

Elaborado por: XZ Consultores, S.A.
dezembro 2024



REPÚBLICA
PORTUGUESA

EDUCAÇÃO, CIÊNCIA
E INOVAÇÃO



ÍNDICE

INTRODUÇÃO	2
METODOLOGIA DE AVALIAÇÃO DE RISCOS PSICOSSOCIAIS	3
Amostra.....	3
Instrumentos	5
Procedimentos.....	7
Análise estatística.....	8
RESULTADOS.....	9
CONCLUSÕES	15
REFERÊNCIAS.....	17

GRÁFICOS E TABELAS

Gráfico 1 - Perfil de Fatores Psicossociais	11
Gráfico 2 - Perfil de Fatores Psicossociais (Avaliação 2022)	14
Tabela 1 - Dados Sociodemográficos.....	4
Tabela 2 - Domínios e Escalas do COPSOQII	6
Tabela 3 - Comparação com Valores Normativos.....	9
Tabela 4 - Comparação com Valores da Avaliação de Riscos Psicossociais realizada em 2022	12

1

INTRODUÇÃO

A pedido do Instituto Politécnico de Viana do Castelo (IPVC) foi realizado um estudo de Avaliação de Riscos Psicossociais. Entende-se por riscos psicossociais os riscos associados à organização, desenho e gestão do trabalho, bem como aos contextos sociais e ambientais que têm o potencial de causar danos de tipo físico, social ou psicológico (Cox *et al.*, 2000; Leka *et al.*, 2017; citados por Antunes, 2023).

Neste sentido, procedeu-se a uma análise do risco, no sentido de determinar, quais os fatores que contribuem para a ocorrência de situações em que existem riscos psicossociais para posteriormente tomar medidas preventivas, definir, implementar e adaptar ações necessárias para mitigar os maiores riscos identificados e proceder a uma resposta que promova o bem-estar no trabalho. A gestão adequada dos riscos psicossociais contribui para a existência de recursos humanos mais saudáveis e produtivos, para a consequente melhoria do desempenho e serviço geral da instituição. O presente relatório geral foi elaborado para servir este propósito.

Assim, este relatório pretende dar a conhecer os resultados do estudo, avaliação e identificação dos principais riscos psicossociais, realizado com a população docente e não docente das seis Unidades Orgânicas orientadas para projetos de ensino (Escolas Superiores), com os colaboradores de uma Unidade Funcional, os Serviços de Ação Social (SAS) e os colaboradores dos Serviços Gerais do 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 623 colaboradores internos e permanentes na Escolas, 64 colaboradores dos SAS e 69 colaboradores nos Serviços Centrais.

A metodologia de avaliação aplicada integra a versão média do Copenhagen Psychosocial Questionnaire (COPSOQII), a uma amostra de 190 participantes. O COPSOQII 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 na Europa (OPP, 2015), assim como uma das principais ameaças à saúde, bem-estar e segurança dos trabalhadores no ambiente de trabalho (Ramalho, 2023).

2

METODOLOGIA DE AVALIAÇÃO DE RISCOS PSICOSSOCIAIS

Amostra

Participaram na presente avaliação 190 profissionais. A taxa de resposta efetiva a toda a avaliação centra-se nos 142 participantes.

A *Tabela 1* apresenta variáveis da caracterização da amostra. A maioria era do sexo feminino (67,37%), do género cisgénero (93,65%), do escalão etário 46-55 anos (31,22%), com escolaridade ao nível superior/académico (74,08%), casada (68,78%), encontrava-se a meio da carreira profissional (53,11%).

No âmbito da análise relativa ao número de elementos do agregado familiar, constatou-se que a maioria dos colaboradores indicou que o seu agregado é composto por 3 a 5 elementos, representando 59,57% (112 colaboradores). Este dados refletem uma distribuição predominante dentro desta faixa, destacando-se como a configuração mais comum entre os participantes.

Relativamente às Unidades Orgânicas / Funcionais, observou-se uma maior concentração de colaboradores na Escola Superior de Tecnologia e Gestão, com 22,60% (40 profissionais), enquanto a Escola Superior de Desporto e Lazer apresentou a menor representatividade, com apenas 2,82% (5 profissionais). Em relação ao grupo de interesse, identificou-se que o Pessoal Não Docente é o mais representado, correspondendo a 49,15% (87 colaboradores).

No que diz respeito à fase de carreira, a maioria dos participantes encontra-se na etapa intermédia (53,11%, 94 profissionais), enquanto 29,94% (53 colaboradores) estão nos primeiros cinco anos de carreira e 16,95% (30 colaboradores) nos últimos cinco anos.

Por fim, o 'Programa de Conciliação do IPVC – IPVConcilia' mostrou adesão significativa, com 102 profissionais (62,2%) a referir o usufruto do dia de aniversário e outras festividades, evidenciando a relevância deste programa na organização.

Tabela 1 - Dados Sociodemográficos

		n	%
Sexo: (n = 190)			
	Feminino	128	67,37
	Masculino	62	32,63
Género: (n = 189)			
	Cisgénero	177	93,65
	Transgénero	2	1,06
	Não binário	1	0,53
	Outro	9	4,76
Idade: (n = 189)			
	Entre 18 e 35 anos	26	13,76
	Entre 36 e 45 anos	49	25,93
	Entre 46 e 55 anos	59	31,22
	Mais de 55 anos	55	29,1
Escolaridade: (n = 189)			
	Ensino Básico - 1º Ciclo	0	0
	Ensino Básico - 2º Ciclo	1	0,53
	Ensino Básico - 3º Ciclo	7	3,7
	Ensino Secundário	36	19,05
	Licenciatura	47	24,87
	Mestrado	47	24,87
	Doutoramento	46	24,34
	Outro	5	2,65
Estado Civil: (n = 189)			
	Solteiro/a	37	19,58
	Casado/a, União de facto	130	68,78
	Viúvo/a	0	0
	Divorciado/a	22	11,64
Agregado Familiar: (n = 188)			
	1-2	74	39,36
	3-5	112	59,57
	Mais de 5	2	1,06
UO/UF: (n = 177)			
	Escola Superior de Educação (ESE-IPVC)	20	11,3
	Escola Superior Agrária (ESA-IPVC)	20	11,3
	Escola Superior de Tecnologia e Gestão (ESTG-IPVC)	40	22,6
	Escola Superior de Saúde (ESS-IPVC)	23	12,99
	Escola Superior de Ciências Empresariais (ESCE-IPVC)	20	11,3
	Escola Superior de Desporto e Lazer (ESDL-IPVC)	5	2,82
	Serviços de Ação Social (SAS-IPVC)	24	13,56
	Serviços Centrais (SC-IPVC)	25	14,12
Grupo de Interesse: (n = 177)			
	Docentes Carreira (tempo indeterminado)	38	21,47
	Docentes Contratados a termo resolutivo (tempo integral/exclusividade)	7	3,95
	Docentes Contratados a termo resolutivo (tempo parcial)	33	18,64
	Pessoal Não Docente	87	49,15
	Prestadores de serviços	6	3,39
	Outra situação	6	3,39
Situação / Fase de Carreira: (n = 177)			
	Início (primeiros 5 anos da carreira)	53	29,94
	Meio	94	53,11
	Fim (últimos 5 anos da carreira)	30	16,95
Antiguidade no IPVC: (n = 177)			
	0 a 4 anos	58	32,77
	5 a 10 anos	32	18,08
	Mais de 10 anos	87	49,15
Deslocação para o trabalho: (n = 177)			
	Veículo Próprio	170	96,05
	A pé	6	3,39
	BIRA IPVC	4	2,26
	Transportes Públicos	3	1,69
Tempo Médio Casa-Trabalho: (n = 177)			
	Até 15 minutos	70	39,55
	Entre 16 minutos a 30 minutos	53	29,94
	Entre 31 minutos a 45 minutos	21	11,86
	Mais de 45 minutos	33	18,64
Programa de Conciliação do IPVC, IPVConcilia: (n = 164)			
	a) Serviços de saúde e bem-estar (consultas de Psicologia e Enfermagem)	30	18,29
	b) BIRAIPVC	17	10,37
	c) Centro Desportivo (ginástica laboral, vídeos de pausa laboral ativa, centro de fitness)	33	20,12
	d) Dia de aniversário e outras festividades	102	62,2
	e) Programa de descontos e benefícios	23	14,02
	f) Lavandaria lowcost	0	0
	g) Refeições take away	6	3,66
	h) Produtos agrícolas da quinta ESA IPVC	7	4,27
	i) Horta terapêutica da ESA IPVC	2	1,22
	j) Oficina Cultural	4	2,44
	k) Espaços de trabalho e lazer (disponibilidade, conforto e acessibilidade)	16	9,76
	l) Prémios de estímulo científico e pedagógico	31	18,9
	m) Recursos para trabalho remoto	31	18,9

Instrumentos

• Questionário Sociodemográfico

Foi administrado a todos os profissionais um conjunto de questões destinadas a obter informações acerca das variáveis em análise neste estudo.

Este instrumento foi desenvolvido especificamente para a presente avaliação, com o objetivo de caracterizar a amostra e procurou recolher informações acerca da idade, sexo, género, escolaridade, estado civil, número de elementos do agregado familiar, bem como características gerais do trabalho.

• Copenhagen Psychosocial Questionnaire–COPSOQII

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 COPSOQII 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. Na presente avaliação considerou-se pertinente o recurso à versão média composta por 76 itens, organizados em 7 grandes domínios e 29 escalas (representados na *Tabela 2*).

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, visto assumirem um sentido conceptual oposto aos restantes itens do mesmo fator (Silva *et al.*, 2014).

Tabela 2 - Domínios e Escalas do COPSOQII

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

A análise dos resultados pressupõe a interpretação fator a fator. O COPSOQ não mede um único constructo, 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/escala 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. 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 avaliação iniciou-se com duas sessões de esclarecimento em formato de webinar e comunicação via email entre responsáveis do IPVC e a XZ Consultores, respeitando as normas de proteção de dados. Nessas sessões, foram discutidos os objetivos do estudo, promovida a sensibilização dos colaboradores e explicados os procedimentos para a recolha, tratamento e divulgação dos dados.

Foram disponibilizadas duas sessões de esclarecimento e sensibilização em formato de webinar nas datas de 17 e 22 de maio de 2024, pelas 15:00h.

A plataforma GoToWebinar® foi utilizada para facilitar a participação, e após o registo, foi enviado um email de confirmação automático com todas as informações necessárias para o acesso.

Para a aplicação do Questionário COPSOQII, foi criada uma versão digital com questões sociodemográficas e profissionais. Este questionário foi disponibilizado através de um *link* exclusivo e os participantes puderam aceder e responder individualmente, assegurando o caráter voluntário e confidencial das respostas.

Nos dias 26 e 28 de junho de 2024, realizaram-se as entrevistas virtuais com "agentes-chave" para recolher informações qualitativas adicionais. Todos os questionários foram recolhidos de forma anónima.

A análise dos dados foi realizada exclusivamente pelos Técnicos de Avaliação de Riscos Psicossociais da XZ Consultores, garantindo a confidencialidade e a proteção dos dados pessoais. O tratamento dos dados respeitou rigorosamente os princípios éticos e legais aplicáveis à proteção de dados.

Efetuuou-se o apelo à participação de todos os colaboradores do IPVC, para promoção da adesão ao presente estudo.

O protocolo de avaliação foi distribuído junto de 756 profissionais, tendo sido recebidos 190 e considerados como válidos para efeitos do presente estudo 142 questionários, representando uma taxa de retorno e adesão de 18,7%.

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*, o teste de *Mann-Whitney* e o teste de *Kruskal-Wallis*. A normalidade de distribuição foi testada com o teste de *Shapiro-Wilk* 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 30.0 para Windows.

3

RESULTADOS

Comparação com Valores Normativos

A comparação dos valores médios obtidos com os valores normativos para o setor do ensino permitiu encontrar as seguintes diferenças estatisticamente significativas conforme representado na Tabela 3.

Tabela 3 - Comparação com Valores Normativos

ESCALAS	M	DP	ENSINO	sig
Exigências quantitativas	2,83	1,06	3,08	0,003**
Ritmo de trabalho	3,30	1,15	3,43	0,095
Exigências cognitivas	4,03	0,70	3,97	0,152
Exigências emocionais	3,70	1,03	3,71	0,441
Influência no trabalho	2,80	0,89	3,18	0***
Possibilidades de desenvolvimento	4,07	0,76	4,13	0,177
Previsibilidade	3,08	1,06	3,25	0,027*
Transparência do papel laboral desempenhado	3,98	0,85	3,95	0,355
Recompensas	3,65	1,08	3,69	0,331
Conflitos laborais	2,89	0,98	3,17	0***
Apoio social de colegas	3,39	0,95	3,28	0,076
Apoio social de superiores	2,97	1,13	2,73	0,006**
Comunidade social no trabalho	3,72	1,04	3,71	0,452
Qualidade da liderança	3,41	1,14	3,08	0***
Confiança horizontal	2,62	1,06	2,92	0***
Confiança vertical	3,81	0,83	3,42	0***
Justiça e respeito	3,27	1,06	3,15	0,094
Autoeficácia	4,05	0,79	3,79	0***
Significado do trabalho	4,18	0,76	3,98	0,001***
Compromisso face ao local de trabalho	3,60	0,96	3,52	0,176
Satisfação no trabalho	3,51	0,86	3,28	0,001***
Insegurança laboral	2,08	1,39	3,03	0***
Saúde geral	2,89	1,14	3,47	0***
Conflito trabalho-família	2,81	1,20	3,19	0***
Problemas em dormir	2,78	1,24	2,53	0,008**
<i>Burnout</i>	2,94	1,18	3,00	0,286
<i>Stress</i>	2,86	1,12	3,01	0,056
Sintomas depressivos	2,38	1,11	2,55	0,032*
Comportamentos ofensivos	1,15	0,31	1,18	0,099

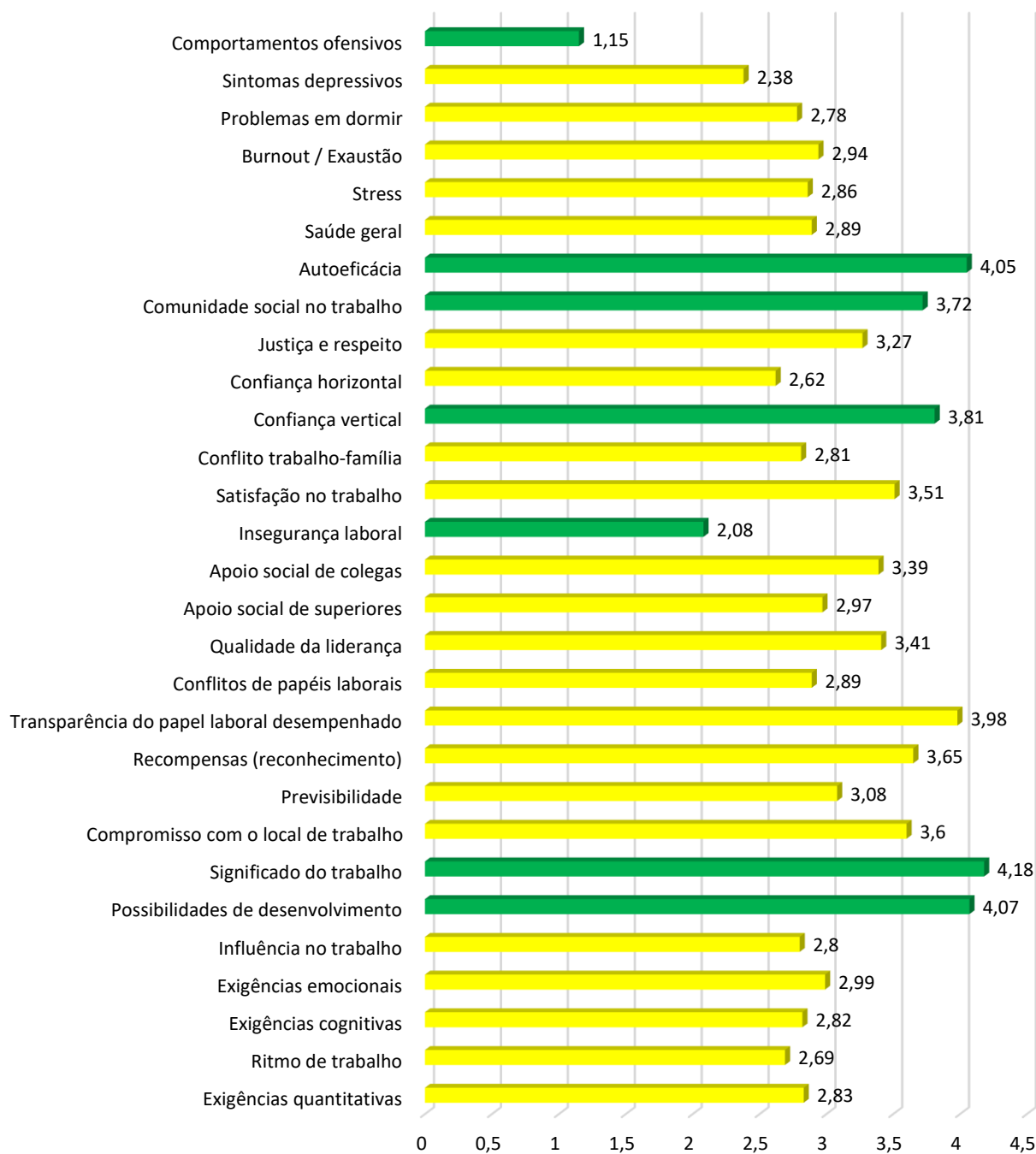
M – Média, DP – Desvio padrão, * $p \leq .05$ ** $p \leq .01$ *** $p \leq .001$

A partir da análise da *Tabela 3*, e no que respeita à comparação dos resultados obtidos com os valores normativos, podemos inferir o seguinte:

- Os resultados apresentaram valores significativamente mais elevados nas escalas ‘Apoio social de superiores’, ‘Qualidade da liderança’, ‘Confiança vertical’, ‘Autoeficácia’, ‘Significado do trabalho’, ‘Satisfação no trabalho’ e ‘Problemas em dormir’ do que os valores normais.
- Os resultados apresentaram valores significativamente mais baixos nas escalas ‘Exigências quantitativas’, ‘Influência no trabalho’, ‘Previsibilidade’, ‘Conflitos laborais’, ‘Confiança Horizontal’, ‘Insegurança laboral’, ‘Saúde no geral’, ‘Conflito trabalho-família’ e ‘Sintomas depressivos’ do que os valores padronizados.
- Os valores obtidos para os restantes fatores psicossociais encontram-se dentro dos valores médios padrão para a população ‘Ensino’.

Não se registaram fatores psicossociais de risco considerado “elevado” no presente estudo, tal como se pode constatar no *Gráfico 1 - Perfil de Fatores Psicossociais*.

Registaram-se os seguintes fatores de situação de risco ‘favorável’: ‘Comportamentos ofensivos’, ‘Autoeficácia’, ‘Comunidade social no trabalho’, ‘Confiança vertical’, ‘Insegurança laboral’, ‘Transparência do papel laboral desempenhado’, ‘Significado do trabalho’ e ‘Possibilidades de desenvolvimento’. As restantes escalas registaram valores de risco ‘intermédio’ para a saúde, valores estes a relevar e a carecer de atenção, análise e possível intervenção.

Gráfico 1 - Perfil de Fatores Psicosociais

Legenda: ■ Risco para a Saúde ■ Risco Intermédio ■ Situação Favorável

Comparação com Valores da Avaliação de Riscos Psicosociais realizada em 2022

A comparação dos valores médios obtidos com os valores médios obtidos na avaliação anteriormente realizada, no ano de 2022, permitiu encontrar as seguintes diferenças estatisticamente significativas (cf. *Tabela 4*).

Tabela 4 - Comparação com Valores da Avaliação de Riscos Psicosociais realizada em 2022

ESCALAS	M	DP	AV2022	sig
Exigências quantitativas	2,83	1,06	3,08	0,003**
Ritmo de trabalho	3,30	1,15	3,43	0,095
Exigências cognitivas	4,03	0,70	3,97	0,152
Exigências emocionais	3,70	1,03	3,71	0,441
Influência no trabalho	2,80	0,89	3,18	<0,001***
Possibilidades de desenvolvimento	4,07	0,76	4,13	0,177
Previsibilidade	3,08	1,06	3,25	0,027*
Transparência do papel laboral desempenhado	3,98	0,85	3,95	0,355
Recompensas	3,65	1,08	3,69	0,331
Conflitos laborais	2,89	0,98	3,17	<0,001***
Apoio social de colegas	3,39	0,95	3,28	0,076
Apoio social de superiores	2,97	1,13	2,73	0,006**
Comunidade social no trabalho	3,72	1,04	3,71	0,452
Qualidade da liderança	3,41	1,14	3,08	<0,001***
Confiança horizontal	2,62	1,06	2,92	<0,001***
Confiança vertical	3,81	0,83	3,42	<0,001***
Justiça e respeito	3,27	1,06	3,15	0,094
Autoeficácia	4,05	0,79	3,79	<0,001***
Significado do trabalho	4,18	0,76	3,98	<0,001***
Compromisso face ao local de trabalho	3,60	0,96	3,52	0,176
Satisfação no trabalho	3,51	0,86	3,28	<0,001***
Insegurança laboral	2,08	1,39	3,03	<0,001***
Saúde geral	2,89	1,14	3,47	<0,001***
Conflito trabalho- família	2,81	1,20	3,19	<0,001***
Problemas em dormir	2,78	1,24	2,53	0,008**
<i>Burnout</i>	2,94	1,18	3,00	0,286
<i>Stress</i>	2,86	1,12	3,01	0,056
Sintomas depressivos	2,38	1,11	2,55	0,032*
Comportamentos ofensivos	1,15	0,31	1,18	0,099

M – Média, DP – Desvio padrão, * $p \leq .05$ ** $p \leq .01$ *** $p \leq .001$

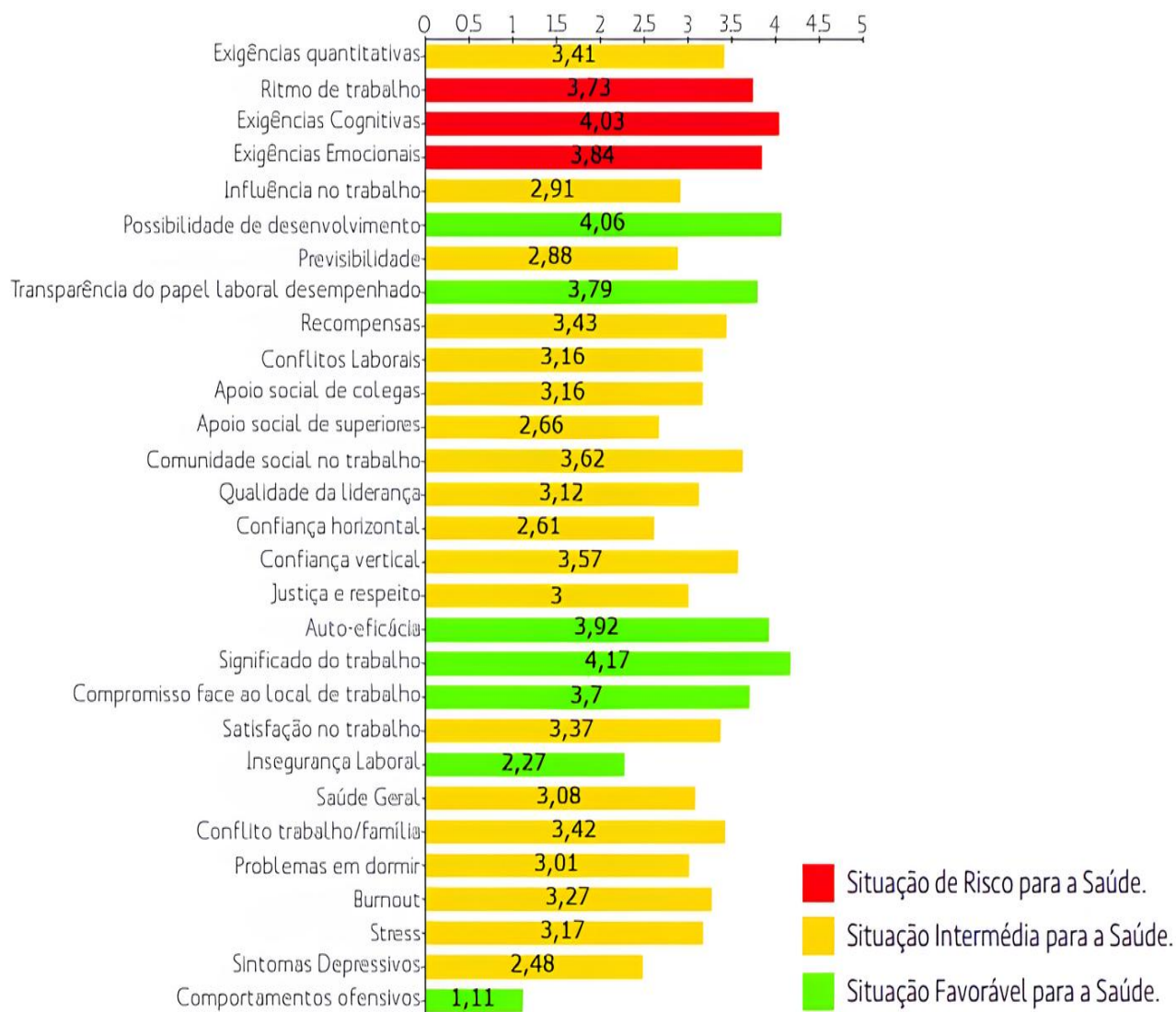
A partir da análise da *Tabela 4*, e no que respeita à comparação dos resultados obtidos no presente estudo com os resultados da avaliação anterior podemos inferir o seguinte:

- Os resultados apresentaram valores significativamente mais elevados nas escalas 'Apoio social de superiores', 'Confiança Vertical', 'Autoeficácia', 'Significado do trabalho', 'Satisfação no trabalho' e 'Problemas em dormir'.

- Os resultados apresentaram valores significativamente mais baixos nas escalas 'Exigências quantitativas', 'Influência no trabalho', 'Previsibilidade', 'Conflitos laborais', 'Confiança Horizontal', 'Insegurança laboral', 'Saúde no geral', 'Conflito trabalho-família' e 'Sintomas depressivos'.
- Os resultados apresentaram valores significativamente mais elevados nas escalas 'Apoio social de superiores', 'Qualidade da liderança', 'Confiança vertical', 'Autoeficácia', 'Satisfação no trabalho' e 'Problemas em dormir'.
- Os valores obtidos para os restantes fatores psicossociais encontram-se dentro dos valores normativos esperados.

É possível também concluir, a partir da comparação dos gráficos de 'Perfil de Fatores Psicossociais' das duas avaliações realizadas que (referente ao *Gráfico 1* e ao *Gráfico 2*):

- Na presente avaliação não existe nenhum fator psicossocial com risco para a saúde.
- Os fatores 'Ritmo de trabalho', 'Exigências cognitivas' e 'Exigências emocionais', fatores considerados em situação de risco para a saúde na avaliação de 2002 foram avaliados com diferenças estatísticas significativas mais baixas na presente avaliação, tendo sido considerados situação de risco intermédio para a saúde.
- Os fatores psicossociais 'Comunidade social no trabalho' e 'Confiança vertical' evoluíram de situação de risco intermédio para a saúde para situação de risco favorável para a saúde nas duas avaliações realizadas.
- O fator psicossocial 'Compromisso face ao local de trabalho' evoluiu de situação de risco favorável para a saúde para situação de risco intermédio para a saúde nas duas avaliações realizadas.

Gráfico 2 - Perfil de Fatores Psicosociais (Avaliação 2022)

4

CONCLUSÕES

Da análise global dos resultados da presente Avaliação de Riscos Psicossociais, com a participação de 194 profissionais, importa destacar os seguintes **aspetos positivos**:

- Não se registaram fatores de risco “elevado” na presente avaliação, isto é, riscos que requerem intervenção imediata com um programa de intervenção.
- Registaram-se os seguintes **fatores de situação de risco ‘favorável’**:
 - ‘Comportamentos ofensivos’: Ausência de riscos nesta escala!
 - ‘Autoeficácia’, escala relacionada com a confiança e a crença que o indivíduo possui na sua capacidade para enfrentar as tarefas difíceis ou os problemas em ambiente ocupacional.
 - ‘Comunidade social no trabalho’, escala referente à existência de um bom ambiente de trabalho, de cooperação entre colegas e de um sentimento de pertença.
 - ‘Confiança vertical’, escala que avalia o grau de perceção de confiança que a gerência deposita nos colaboradores e vice-versa.
 - ‘Insegurança laboral’, escala que avalia a perceção com a preocupação, a estabilidade temporal das condições de trabalho e com o risco de desemprego.
 - ‘Transparência do papel laboral desempenhado’, escala relacionada com a definição de objetivos claros, responsabilidades e expectativas quanto ao desempenho profissional.
 - ‘Significado do trabalho’, escala que avalia o grau de envolvimento, em termos de motivação e significado atribuído ao trabalho.
 - ‘Possibilidades de desenvolvimento’, escala relacionada com a possibilidade de aprender coisas novas, tomar iniciativa e de poder usar habilidades pessoais.

Estes fatores não requerem assim ações específicas. Porém, sugere-se recorrer a avaliações periódicas de modo a assegurar que se mantém a eficácia das medidas de prevenção/controlo.

Merecem **ATENÇÃO, ANÁLISE E POSSÍVEL INTERVENÇÃO** por parte do IPVC os resultados dos seguintes domínios/escalas:

- Exigências laborais, isto é, os aspetos do trabalho que requerem esforço físico, cognitivo ou emocional do trabalhador.
- Organização do trabalho e conteúdo, referentes ao grau de influência e participação nas escolhas relacionadas com o trabalho, assim como o grau de identificação pessoal com o local de trabalho.
- Relações sociais e liderança, relacionais com o grau de informação obtida relativamente a prazos, a decisões importantes e ao desempenho profissional esperado; a perceção de reconhecimento quanto ao trabalho desempenhado e sentido de justiça e respeito; os conflitos de papéis laborais; oportunidades de desenvolvimento proporcionados aos trabalhadores, se valoriza a sua satisfação no trabalho, e se é competente na resolução de conflitos e no planeamento do trabalho; assim como, a perceção do sentimento de ajuda e apoio obtido dos colegas face ao trabalho e frequência com que os superiores prestam apoio e dão feedback relativo ao desempenho profissional dos colaboradores.
- Interface Trabalho-Indivíduo, isto é, satisfação geral face ao trabalho, em termos das condições físicas, profissionais e do aproveitamento das capacidades pessoais, e a frequência com que o trabalho afeta a vida pessoal e familiar.
- Valores no Local de Trabalho, referentes ao grau de confiança que os colaboradores têm entre si e a existência de equidade na distribuição do trabalho, de abertura para sugestões dos colaboradores e de uma resolução justa de conflitos.
- Saúde e bem-estar, escalas que avaliam os sinais e sintomas depressivos, *stress* e ansiedade, a qualidade do sono, os sintomas exaustão física e emocional associados ao trabalho, assim como, a perceção da saúde de forma geral.

Em relação a estes fatores serão assim sugeridas estratégias e ações no sentido de eliminar ou reduzir os fatores de risco psicossociais e promover ambientes de trabalho saudáveis.

A merecer destaque, refere-se que relativamente à questão “*Quanto é que recomendaria o IPVC como um bom local de trabalho?*”, numa escala de 1 a 10, **26% dos profissionais referiram recomendar o IPVC como um bom local de trabalho**, com uma escala de recomendação de 9 pontos, seguidos de 21% com uma recomendação de 8 pontos!

5

REFERÊNCIAS

- Business in the Community (2017). Mental Health at Work Report (2017), Disponível em <http://wellbeing.bitc.org.uk/mental-health-report-2017>
- Diário da República, 1.ª série — N.º 176 — 10 de setembro de 2009. Disponível em <https://files.dre.pt/1s/2009/09/17600/0616706192.pdf>
- Direção-Geral da Saúde (2018). Programa Nacional de Saúde Ocupacional (PNSOC) – Extensão 2018/2020. Lisboa. Disponível em Programa Nacional de Saúde Ocupacional (dgs.pt)
- Direção-Geral da Saúde (2020.) SAÚDE OCUPACIONAL: as vantagens para as empresas – Trabalhadores mais saudáveis, empresas com + sucesso. Disponível em: <https://www.dgs.pt/ficheiros-de-upload-2013/pnsoc-2020-brochura-pdf.aspx>
- Direção-Geral da Saúde (2021). Vigilância da saúde dos trabalhadores expostos a fatores de risco psicossocial no local de trabalho. Guia técnico nº3. Disponível em: " https://www.dgs.pt/ficheiros-de-upload-2013/pnso_guia3-pdf.aspx
- Fonte, C. M. S. (2011). Adaptação e validação para português do questionário de copenhagen burnout inventory (cbi). Disponível em (Microsoft Word - disserta\347\343o cesaltino) (uc.pt).
- Ordem dos Psicólogos Portugueses (2020). Prosperidade e Sustentabilidade das Organizações. Relatório do Custo do Stresse e dos Problemas de Saúde Psicológica no Trabalho, em Portugal. Lisboa.
- Ordem dos psicólogos Portugueses (2015). Enquadramento Legal da Saúde Ocupacional em Portugal – A Figura do Psicólogo do Trabalho. Lisboa. Disponível em: https://recursos.ordemdospsicologos.pt/files/artigos/enq_legal_so_portugal.pdf
- 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/saudeocupacional/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. Disponível em: https://aciff.pt/uploads/Copenhagen%20psychosocial%20questionnaire_COPSOQ.pdf



AVALIAÇÃO DE RISCOS PSICOSSOCIAIS



ipvc

**Instituto Politécnico
de Viana do Castelo**



PROGRAMA
PROMOÇÃO
SAÚDE MENTAL
ENSINO SUPERIOR

DGES
Direção-Geral do Ensino Superior



REPÚBLICA
PORTUGUESA

EDUCAÇÃO, CIÊNCIA
E INOVAÇÃO

