



School of Medicine

**ANNUAL REPORT
2017–2018**

**ANNEX II – Summary of the assessment of the quality of the working
environment**

University of Minho



ENCONTRAR+SE

PROGRAMA INTEGRADO DE PROMOÇÃO DA SAÚDE MENTAL NA ESCOLA DE MEDICINA DA UNIVERSIDADE DO MINHO

julho 2018

RELATÓRIO TÉCNICO AVALIAÇÃO RISCOS PSICOSSOCIAIS

Ficha Técnica

COORDENAÇÃO:

Eduardo Oliveira

EQUIPA:

Eduardo Oliveira

Natália Costa e Ferreira

A recolha de dados qualitativos realizou-se entre fevereiro e março de 2018 e a recolha de dados quantitativos entre abril e maio de 2018.

Este relatório apresenta a análise e recomendações de melhoria para o sistema organizacional do cliente. Como tal, a transferência das suas conclusões para outros sistemas organizacionais é, de todo em todo, desaconselhável.

Contactos: Eduardo Oliveira



Rua João de Rianho, 65, 4º Dto
4480-195 Vila do Conde – Portugal



<https://www.linkedin.com/in/eduardoandreoliveira/>

CITAÇÃO DO DOCUMENTO (APA):

Oliveira, E. (2018). *Relatório de Avaliação de Riscos Psicossociais na Escola de Medicina da Universidade do Minho*. Porto: ENCONTRAR+SE.

AVISOS LEGAIS

Os conteúdos científicos constantes deste relatório são propriedade intelectual dos autores.

Toda a informação obtida através da recolha dos dados é confidencial e anónima. Na observação deste pressuposto, optou-se por uma perspetiva analítica dos resultados que combina dados quantitativos e qualitativos. Sem prejuízo, os resultados agregados poderão ser utilizados em eventos ou em publicações de carácter científico, conquanto tenham sido concedidas as respetivas autorizações pelos participantes. Em qualquer caso, o anonimato da organização cliente está salvaguardado.

ÍNDICE GERAL

SUMÁRIO EXECUTIVO	5
INTRODUÇÃO.....	6
<i>Enquadramento</i>	<i>6</i>
<i>Objetivos.....</i>	<i>8</i>
ABORDAGEM METODOLÓGICA	9
<i>Design do estudo.....</i>	<i>9</i>
<i>Participantes e procedimentos</i>	<i>10</i>
Caracterização dos participantes no inquérito por questionário	11
Instrumentos.....	12
Guiões.....	12
Inquérito por questionário	13
Medidas	13
<i>Outros aspetos relevantes.....</i>	<i>15</i>
RESULTADOS	16
<i>Ajustamento & Riscos Psicossociais</i>	<i>17</i>
<i>Engagement & Burnout</i>	<i>24</i>
AÇÕES DE MELHORIA	26
CONSIDERAÇÕES FINAIS.....	28
REFERÊNCIAS	29
Apêndice A	31
<i>CONSENTIMENTO INFORMADO</i>	<i>31</i>
Apêndice B	33
<i>GUIÕES DE ENTREVISTA</i>	<i>33</i>
Apêndice C	38
<i>INQUÉRITO POR QUESTIONÁRIO</i>	<i>38</i>

ÍNDICE DE TABELAS E FIGURAS

TABELA 1 - ESTRUTURA DO PROGRAMA	9
TABELA 2 - ESTATÍSTICA DESCRITIVA DAS ESCALAS DE RISCOS PSICOSSOCIAIS	18
TABELA 3 - ESTATÍSTICA DESCRITIVA DAS ESCALAS DE BEM-ESTAR	24
TABELA 4 - AÇÕES DE MELHORIA	27

FIGURA 1 - CARACTERIZAÇÃO DOS PARTICIPANTES POR SEXO	11
FIGURA 2 - CARACTERIZAÇÃO DOS PARTICIPANTES POR HABILITAÇÕES LITERÁRIAS E CARREIRA	11
FIGURA 3 - ANÁLISE SWOT	23

GRÁFICO 1 - TERCIS DAS ESCALAS DE DIMENSÕES PSICOSSOCIAIS	20
GRÁFICO 2 - FATORES DE RISCO PSICOSSOCIAL X TIPO DE CARREIRA	21
GRÁFICO 3 - FATORES DE PROTEÇÃO PSICOSSOCIAL X TIPO DE CARREIRA	22
GRÁFICO 4 - <i>ENGAGEMENT</i> X TIPO DE CARREIRA	25
GRÁFICO 5 - <i>BURNOUT</i> X TIPO DE CARREIRA	25

LISTA DE ABREVIATURAS

Escola de Medicina da Universidade do Minho - EMUM

SUMÁRIO EXECUTIVO

O relatório que a seguir se apresenta é parte integrante do Programa Integrado de Promoção da Saúde Mental na Escola de Medicina da Universidade do Minho (EMUM). Este documento descreve um estudo aí realizado em 2018 e cujo objetivo proximal consiste na avaliação dos riscos psicossociais percebidos na unidade académica. A melhoria da performance departamental e do bem-estar dos colaboradores configuram-se ainda como objetivos distais decorrentes da referida avaliação diagnóstica.

Foi com estes objetivos em mente que se encetou um processo misto de recolha de dados que compreendeu a realização de entrevistas individuais e a administração de um inquérito por questionário *online*. Foram ouvidos 15 colaboradores em sede de entrevista e cerca de 20% responderam ao questionário na íntegra. O diagnóstico incidu sobre (1) os riscos psicossociais percebidos na organização; (2) o grau de ajustamento e alinhamento manifestado pelos colaboradores da EMUM face a diferentes alvos (Universidade do Minho, função, equipa e chefia); e (3) os níveis de *engagement* e *burnout*. A partir dos dados obtidos através do diagnóstico desenhou-se um conjunto de ações de melhoria customizado que visou, em simultâneo, criar *awareness* para os riscos psicossociais críticos na EMUM e despoletar a(s) adequadas respostas de intervenção.

Enquadramento

A promoção da saúde mental e do bem-estar no contexto de trabalho tem sido progressivamente apontada como uma prioridade incontornável num contexto de mercado globalizado e competitivo e no qual apenas as forças de trabalho saudáveis, qualificadas e motivadas podem vingar (WHO, 2010). Com efeito, vários dados demonstram que as empresas que promovem e salvaguardam a saúde mental e o bem-estar dos trabalhadores encontram-se entre as mais sustentáveis e competitivas (WHO, 2010). Estudos epidemiológicos demonstram que cerca de 25% da população passa pela experiência de uma doença mental, estimando-se que 1 em cada 6 trabalhadores apresente um diagnóstico psiquiátrico durante cada ano de trabalho.

Neste alinhamento, a promoção do bem-estar dos membros da comunidade da EMUM assume-se um componente fundamental do projeto científico-pedagógico da instituição. Ao longo dos últimos anos, a Presidência da EMUM tem desenvolvido várias iniciativas impulsionadoras de uma maior humanização dos espaços, de uma crescente melhoria das condições de trabalho e da garantia de uma permanente monitorização dos riscos e das necessidades dos membros da sua comunidade. A saúde mental dos estudantes é também uma preocupação que acompanha o projeto escolar desde a sua fundação, encontrando-se em vigor um programa de monitorização da sua saúde mental, bem como a identificação de fatores de risco e a intervenção nos fatores causadores de *distress*. Mais recentemente, a Escola decidiu promover um Programa de Promoção da Saúde Mental que permita a identificação de problemas e de fatores de risco nos seus colaboradores e a implementação de estratégias que visem a melhoria da sua saúde mental. Pela sua experiência neste domínio, a Associação ENCONTRAR+SE foi o parceiro escolhido pela EMUM para desenvolver e implementar

este programa. Assim, em outubro de 2017, a EMUM iniciou a implementação do referido programa com os seguintes propósitos:

- ⇒ Percecionar situações de disfunção grupal e, intergrupala e organizacional que possam comprometer o bem-estar individual e coletivo dos colaboradores;
- ⇒ Desenvolver planos de intervenção adaptados à resolução de problemas identificados;
- ⇒ Facilitar e gestão das interfaces organizacionais, multinível, ao serviço do desenvolvimento das pessoas, das equipas e das organizações;
- ⇒ Identificar a percentagem de trabalhadores em sofrimento psicológico / com diagnóstico psiquiátrico;
- ⇒ Sensibilizar os colaboradores para a importância da saúde mental no bem-estar individual e para a necessidade de intervenção precoce nas perturbações mentais;
- ⇒ Promover o combate ao estigma e o desenvolvimento de uma cultura organizacional facilitadora da aceitação da doença mental, inclusiva e promotora do acesso precoce a cuidados de saúde mental;
- ⇒ Dotar os responsáveis pela gestão de colaboradores das competências necessárias para prestar os “primeiros socorros na doença mental”.

A primeira fase deste programa envolveu a avaliação de percepções/conhecimentos sobre saúde mental no sentido de compreender o conhecimento e percepções que as pessoas têm sobre saúde/ doença mental. Por sua vez, esta segunda fase envolve a avaliação dos riscos psicossociais, do grau de ajustamento individual e do bem-estar dos colaboradores da EMUM. O presente relatório sistematiza os principais resultados desta avaliação, estando organizado em três grandes secções – Metodologia, Resultados da avaliação e síntese conclusiva.

Objetivos

São dois os vetores que norteiam o diagnóstico organizacional levado a cabo neste estudo. O **primeiro vetor** incide na análise do grau de ajustamento e alinhamento manifestado pelos colaboradores da EMUM. De entre os indicadores de ajustamento dos colaboradores a analisar destacam-se o grau de ajustamento individual entre o colaborador e a sua função, entre o colaborador e a sua equipa e entre o colaborador e a sua chefia. Ainda neste âmbito, este estudo pretende examinar os níveis de *engagement*, bem como os níveis de *burnout* experienciados pelos colaboradores. O **segundo vetor** de diagnóstico radica do reconhecimento da influência das perceções dos colaboradores acerca do ambiente psicossocial da EMUM no seu comportamento na organização. Deste modo, importa estudar as perceções destes sobre aspetos como as exigências laborais, a organização do trabalho e do seu conteúdo, as relações sociais, a eficácia da liderança ou o equilíbrio da interface trabalho-indivíduo.

A partir dos resultados obtidos com este diagnóstico será apresentado um conjunto de sugestões de melhoria para a EMUM.

ABORDAGEM METODOLÓGICA

Conforme projetado, o Programa Integrado de Promoção da Saúde Mental na EMUM contempla diversas etapas (Tabela 1). Este relatório descreve em particular o trabalho desenvolvido no âmbito da etapa de avaliação nº 2 referente à temática dos riscos psicossociais e bem-estar individual na organização.

ETAPA	ATIVIDADE	CALENDARIZAÇÃO						
		2017			2018			
		Out	Nov	Dez	Jan	Fev	Mar	Abr
SENSIBILIZAÇÃO	<i>E-mail</i> de sensibilização com Upinhas	x						
	<i>E-mail</i> para contextualizar programa + informação sobre questionário que será enviado posteriormente	x						
	Envio de Upinhas entretanto não divulgados		x	x	x			
	Divulgação de brochuras informativas			x				
AValiação PRÉ-INTERVENÇÃO (LITERACIA EM SAÚDE MENTAL)	Divulgação do <i>link</i> para preenchimento do questionário (a realizar online)		x	x				
SENSIBILIZAÇÃO	Realização de apresentação do grupo Vozes de Esperança				x			
AValiação	Avaliação de riscos psicossociais – entrevistas					x		
	Avaliação de riscos psicossociais (online)						x	
FORMAÇÃO	Curso de primeiros socorros na doença mental dirigido aos corpos dirigentes da EM, ICVS, C2A-Braga (presencial)						x	
AValiação	Rastreio de problemas de saúde mental (presencial)							x
	Avaliação do impacto do programa mediante preenchimento do questionário (a realizar online)							x

Tabela 1 - Estrutura do Programa

Design do estudo

Tendo em mente os objetivos desta etapa avaliativa e na senda da maior integração e robustez possíveis optou-se pela utilização de uma metodologia mista. Esta metodologia permite integrar

abordagens de natureza qualitativa e quantitativa, conseguindo-se assim uma visão mais eclética dos fenómenos observados.

O trabalho de campo dividiu-se pois, em duas etapas: (1) recolha de dados através de uma abordagem qualitativa (entrevistas individuais) para compreensão e descrição dos fenómenos de ajustamento - este método tem-se mostrado particularmente adequado para explorar perceções e significados individuais, e (2) abordagem de natureza quantitativa por intermédio de inquérito por questionário, com vista ao robustecimento da análise de dados.

Participantes e procedimentos

Num primeiro momento foram entrevistados individualmente 15 colaboradores da EMUM e, num segundo momento, 29 colaboradores completaram um inquérito por questionário. A seleção dos entrevistados foi feita pela equipa ENCONTRAR+SE a partir de uma listagem nominal dos colaboradores da organização cedida pela EMUM. Foram incluídos de forma intencional no grupo de entrevistados colaboradores com funções, carreiras, e níveis de habilitações literárias diversos. O grupo de entrevistados é composto por nove participantes do sexo feminino e seis do sexo masculino. A todos os entrevistados foi apresentado o propósito e enquadramento da recolha de dados, bem como disponibilizado um documento de consentimento informado (Apêndice A). A maioria dos entrevistados autorizou a gravação áudio. Neste grupo encontram-se colaboradores com e sem cargos de chefia, da carreira académica e não académica e com diferentes graus de antiguidade na organização.

Todos os colaboradores da EMUM foram ainda convidados a participar na etapa quantitativa de recolha de dados. A taxa de resposta ao inquérito por questionário foi de aproximadamente 20%, apresentando-se de seguida a caracterização dos participantes no inquérito por questionário.

Caracterização dos participantes no inquérito por questionário

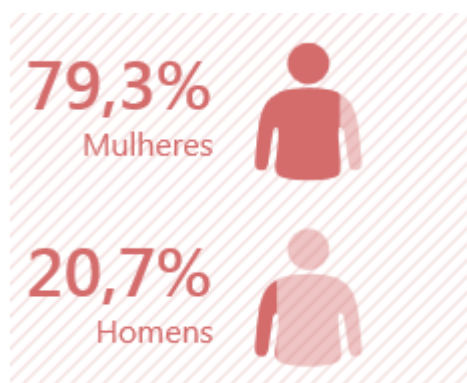


Figura 1 - Caracterização dos participantes por sexo



A idade média dos respondentes ao questionário ronda os **38 anos**.

A idade do participante **mais novo é de 25 anos** e participante **mais velho tem 53 anos**.

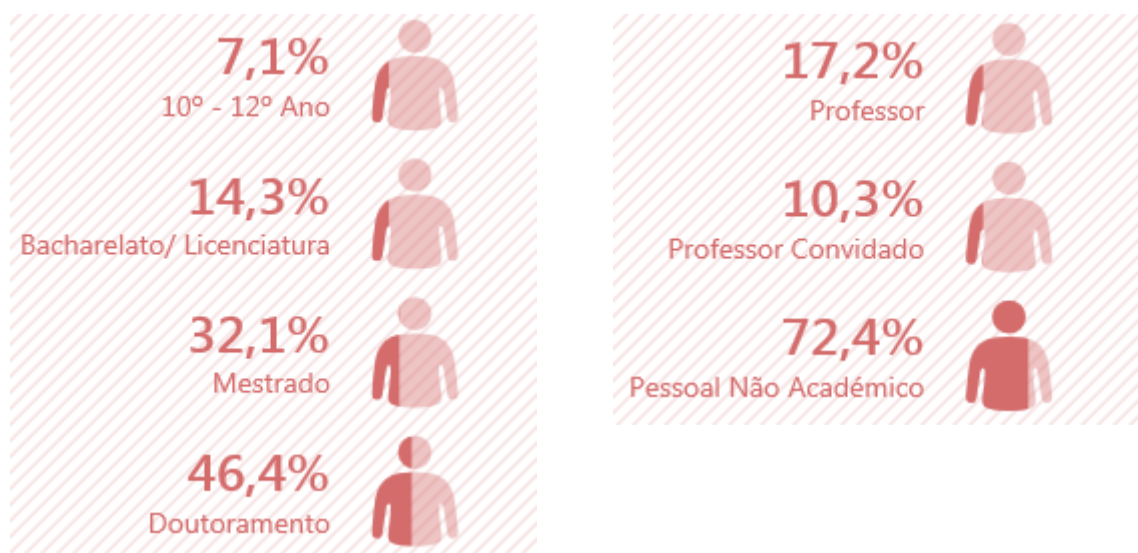


Figura 2 - Caracterização dos participantes por habilitações literárias e carreira

Os respondentes possuem uma antiguidade média na EMUM de nove anos e na função de aproximadamente seis anos.

Instrumentos

O procedimento de recolha de dados apoiou-se em dois instrumentos fundamentais: guiões semiestruturados para entrevistas individuais e num inquérito por questionário disponibilizado *online*. Ambos os instrumentos foram desenhados com o objetivo de compreender o grau de ajustamento dos colaboradores à organização, à sua função, equipa e chefia. O questionário por seu turno versou questões relacionadas com os riscos psicossociais, *engagement* e *burnout*.

Guiões

A metodologia de natureza qualitativa foi a eleita para o início da recolha de dados, tendo-se por isso realizado entrevistas semiestruturadas individuais com uma duração média de 30 minutos. A opção pela elaboração de guiões de entrevista semiestruturados radica na necessidade de providenciar espaço aos entrevistados para acrescentarem informação adicional e não prevista no guião, e que poderá revelar-se útil para a compreensão dos fenómenos em estudo. Para além disto, o guião da entrevista é utilizado como recurso para o entrevistador focar, guiar, sinalizar e orientar o entrevistado conforme os objetivos da entrevista¹. Desta forma, foram criados dois guiões: um específico para os colaboradores sem funções de chefia e outro para as chefias (Apêndice B). Os guiões são de natureza tripartida e focam no ajustamento dos colaboradores à EMUM, à função e à equipa de trabalho (pares e chefia). Todas as entrevistas foram antecedidas por um *briefing* sobre o programa e pela assinatura do consentimento informado por parte dos participantes. Na maioria dos casos, as entrevistas foram gravadas em formato áudio.

¹ Arthur e Nazroo (2005)

Inquérito por questionário

A abordagem quantitativa requereu a construção de um questionário especificamente desenhado para este fim (Apêndice C). A seleção de escalas a incluir no questionário pautou-se pela preferência por medidas que estão, simultaneamente traduzidas e validadas para a população portuguesa, e que abordam os riscos psicossociais, o *engagement* e o *burnout*. Concluída a seleção de medidas, foi disponibilizado um *link* para a versão final do questionário para preenchimento *online*. Com vista à avaliação da dinâmica evolutiva e à monitorização continuada de riscos psicossociais e do bem-estar individual no trabalho foi disponibilizada a todos os participantes a possibilidade da geração de um código pessoal. O tempo estimado de preenchimento do questionário é de 20 minutos.

Medidas

Descrevem-se de seguida as escalas utilizadas no questionário.

Engagement

No âmbito desta avaliação, seguiu-se uma abordagem em que o *engagement* se assume como um construto motivacional positivo, através do qual os colaboradores têm uma ligação energética efetiva com as suas tarefas, sentindo-se capazes de lidar com as exigências do trabalho. O *engagement* é constituído por 3 dimensões: Vigor (altos níveis de energia, persistência, desejo de se esforçar no trabalho e resiliência na realização das tarefas); Dedicação (foco no objetivo de realização, atribuição de significado à função, perceção de desafio, inspiração, orgulho e entusiasmo) e; Absorção (estado pleno de concentração na realização das tarefas e inerente dificuldade “em se desligar” do trabalho². Para analisar o *engagement* no trabalho recorreu-se à escala *Utrecht Work Engagement Scale* já

² Schaufeli, Salanova, González-Romá, e Bakker (2002)

anteriormente traduzida, adaptada e testada no contexto português^{3 4}. Este instrumento recorre a uma escala de Likert que vai de 1 a 7, em que o 1 corresponde a “Nunca” e o 7 a “Todos os dias” ($\alpha=.93$). Dos nove itens desta escala, três estão relacionados com a dimensão Vigor (e.g. “No meu trabalho, sinto-me cheio de vigor e energia”), três com a dimensão Dedicação (e.g. “Sinto-me entusiasmado com o meu trabalho”) e por fim três com a dimensão Absorção (e.g. “Esqueço-me “do resto” quando estou a trabalhar”).

Burnout

O *burnout* e o *engagement* podem ser considerados como parte de um contínuo de padrões de bem-estar relacionado com o trabalho. Como conceitos opostos, a evidência científica defende que devem ser avaliados de forma independente por diferentes escalas (Schaufeli et al., 2002). Por conseguinte, para a avaliação do *burnout* recorreu-se à escala *Maslach Burnout Inventory - General Survey 1996* já anteriormente traduzida, adaptada e utilizada no contexto português^{5 6}. Este instrumento recorre a uma escala de Likert que vai de 1 a 7, em que o 1 corresponde a “Nunca” e o 7 a “Todos os dias”. Utilizou-se uma escala constituída por 10 itens distribuídos equitativamente por 2 dimensões: (a) Exaustão (níveis reduzidos de ativação - $\alpha=.85$) e; (b) Cinismo (reduzida identificação - $\alpha=.84$).

Riscos Psicossociais

Para avaliar a perceção de riscos psicossociais na EMUM foram mobilizadas diversas escalas do *Copenhagen Psychosocial Questionnaire* (COPSOQ) na sua versão média portuguesa⁷. O COPSOQ é um dos instrumentos internacionalmente reconhecidos para avaliação de riscos psicossociais nas

³ Lopes e Chambel (2014)

⁴ Santos, Chambel, e Castanheira (2015)

⁵ Castanheira e Chambel (2010)

⁶ Castanheira e Chambel (2013)


⁷ Silva, Amaral, Pereira, Bem-haja, Pereira, Rodrigues, Cotrim, Silvério, e Nossa (2012)

organizações e projeta duas finalidades: (1) realizar intervenções consistentes no contexto laboral sobretudo de cariz preventivo e (2) desenvolver a investigação em torno das mais relevantes dimensões psicossociais inerentes ao contexto de trabalho moderno. As escalas constantes do inquérito por questionário adotado foram retiradas da versão média do COPSOQ e focam aspetos relacionados com as seguintes dimensões:

- Exigências laborais;
- Organização do trabalho e conteúdo;
- Relações sociais e liderança;
- Interface trabalho-indivíduo;
- Valores no local de trabalho;
- Saúde e bem-estar.

À seleção destas escalas presidiu, por um lado, um critério de complementaridade com as escalas de *engagement* e *burnout* referidas e com os guiões de entrevista formulados e, por outro, o setor de atividade no qual se insere a EMUM.

Outros aspetos relevantes

 *Importa referir que todos os colaboradores que participaram neste processo foram devidamente informados sobre os objetivos do mesmo e que lhes foi garantida confidencialidade e anonimato.*

Foi feita uma leitura flutuante dos dados qualitativos seguida de uma análise temática.

O processo de tratamento e análise dos dados quantitativos foi feito através do software IBM SPSS®.

RESULTADOS

O formato de apresentação de resultados segue uma lógica descritiva no tocante aos dados recolhidos através do questionário e de uma lógica interpretativa dos dados qualitativos. A apresentação dos resultados encontra-se dividida nos dois grandes vetores abordados neste estudo, isto é, ajustamento e riscos psicossociais, por um lado, e o bem-estar (*engagement* e *burnout*), por outro.

Para cada variável em análise são primeiramente apresentadas a consistência interna da escala (alpha de Cronbach⁸), o valor mínimo e máximo, a média e o desvio padrão. Seguidamente e uma vez que mais de 70% da amostra corresponde a pessoal não académico comparam-se as médias obtidas em termos de riscos psicossociais percebidos com os valores de referência nacionais para o setor da Administração Pública. Finalmente, são descritas as diferenças de médias entre o pessoal académico e o pessoal não académico, sendo que em todos os gráficos apresentados é possível encontrar uma barra, propositadamente diferenciada cromaticamente, com a indicação da média amostral por variável.

⁸ Cronbach (1951)

Ajustamento & Riscos Psicossociais

Nesta secção pretende-se analisar as percepções dos colaboradores da EMUM sobre os riscos psicossociais na organização (Tabela 2). Na parte final da secção, recorrer-se-á aos dados qualitativos recolhidos para caracterizar o grau de ajustamento dos colaboradores e o clima organizacional experienciado.

Variáveis e Dimensões		Alpha de Cronbach (α)	Min.	Max.	M	SD
EXIGÊNCIAS LABORAIS	Exigências Quantitativas	.89 (.63) ⁹	1	5	3.22	.97
					(2.34) ¹⁰	
	Exigências Cognitivas	.82 (.60)	2	5	3.93	.71
					(3.69)	
ORGANIZAÇÃO DO TRABALHO E CONTEÚDO	Influência no Trabalho	.76 (.70)	1	5	3.20	.81
					(2.68)	
	Possibilidades de Desenvolvimento	.73 (.76)	1	5	4.01	.78
					(3.67)	
	Significado do Trabalho	.96 (.82)	1	5	3.96	1.09
					(3.96)	
RELAÇÕES SOCIAIS E LIDERANÇA	Previsibilidade do Trabalho	-	1	5	3.14	.87
					(3.18)	
	Transparência do Papel Laboral Desempenhado	.90 (.76)	1	5	3.74	1.01
					(4.16)	

⁹ Os valores entre parênteses referem-se à consistência interna das subescalas da versão média do COPSOQ.

¹⁰ Os valores entre parênteses referem-se aos valores normativos nacionais na Administração Pública (Silva et al., 2012)

Variáveis e Dimensões		Alpha de Cronbach (α)	Min.	Max.	M	SD
RELAÇÕES SOCIAIS E LIDERANÇA	Apoio Social dos Colegas	.70 (.71)	2	5	3.37 (3.48)	.73
	Apoio Social dos Superiores	.82 (.87)	1	5	3.12 (3.27)	.91
	Qualidade da Liderança	.82 (.90)	2	5	3.65 (3.57)	.73
INTERFACE TRABALHO- INDIVÍDUO	Satisfação no Trabalho	.88 (.82)	1	5	3.40 (3.41)	.98
	Conflito	.87 (.86)	1	5	2.96	1.21
	Trabalho-Família				(2.31)	
	Conflito	-	1	3	1.43	.75
	Família-Trabalho					
VALORES NO LOCAL DE TRABALHO	Justiça e Respeito	.86 (.79)	2	5	3.28 (3.32)	.65
SAÚDE E BEM-ESTAR	Problemas em dormir	.95 (.84)	1	5	2.07 (2.44)	1.20

Tabela 2 - Estatística descritiva das escalas de Riscos Psicossociais

De forma a analisar as diferenças de médias percebidas na EMUM e na Administração Pública recorreu-se a um *one-sample T-Test* para todas as variáveis. Foram encontradas diferenças estatisticamente significativas em quatro variáveis, a saber: numa perspetiva mais favorável -

Influência no Trabalho e Possibilidades de Desenvolvimento, e, menos favoravelmente - Exigências Quantitativas e Conflito trabalho-família. Assim e de forma mais detalhada observa-se que:

- O valor médio de **influência no trabalho** ($M = 3.20$, $SD = 0.81$) é **mais elevado** do que o valor normativo na Administração Pública (2.68) e corresponde a uma diferença estatisticamente significativa de 0.53, 99% CI (0.06;0.91), $t(26) = 3.34$, $p < .005$
- O valor médio de **possibilidades de desenvolvimento** ($M = 4.01$, $SD = 0.78$) é **mais elevado** do que o valor normativo na Administração Pública (3.67) e corresponde a uma diferença estatisticamente significativa de 0.34, 99% CI (-0.04;0.66), $t(27) = 2.33$, $p < .05$
- O valor médio de **exigências quantitativas** ($M = 3.22$, $SD = 0.97$) é **mais elevado** do que o valor normativo na Administração Pública (2.34) e corresponde a uma diferença estatisticamente significativa de 0.89, 99% CI (0.45;1.30), $t(27) = 4.84$, $p < .0005$;
- O valor médio de **conflito trabalho-família** ($M = 2.96$, $SD = 1.21$) é **mais elevado** do que o valor normativo na Administração Pública (2.31) e corresponde a uma diferença estatisticamente significativa de 0.65, 99% CI (0.04;1.22), $t(25) = 2.74$, $p < .05$

Nas restantes variáveis, as diferenças de médias encontradas não são estatisticamente significativas. Uma vez que o COPSOQ não mede apenas um construto, mas várias dimensões psicossociais, e que para além do cálculo das médias outras medidas descritivas podem ser calculadas optou-se por dividir a amplitude da cotação de cada escala em três partes iguais, com os respetivos pontos de corte 2,33 e 3,66. Conforme sugerido por Silva et al. (2012, p. 8), tal divisão tripartida pode assumir “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).”

Conforme pode ser observado no gráfico seguinte, as exigências laborais e em particular as exigências cognitivas assumem-se como o principal fator de risco para a saúde no trabalho. Mas o que mais ressalta desta análise em tercis é a existência de vários fatores protetores que contribuem favoravelmente para a saúde como sejam as elevadas possibilidades de desenvolvimento, o notório significado do trabalho ou a qualidade percebida da liderança.

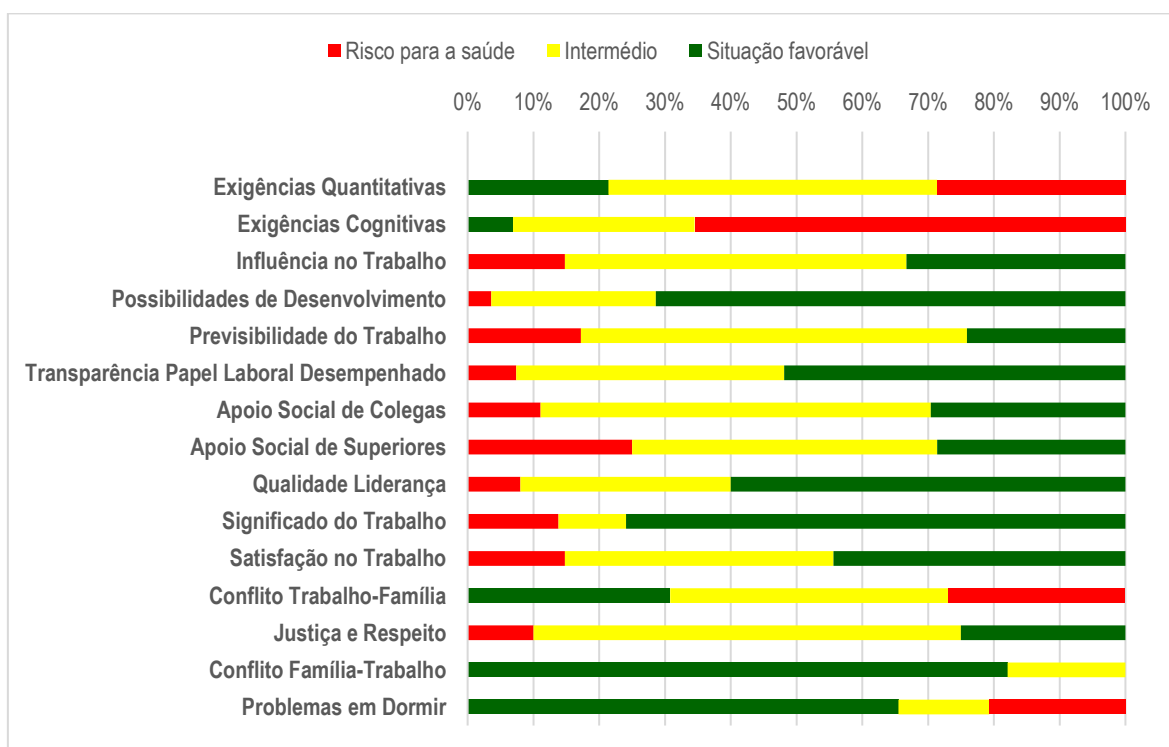


Gráfico 1 - Tercis das escalas de Dimensões Psicossociais

Numa análise intraorganizacional é possível constatar que os fatores de risco e de proteção psicossociais afetam o pessoal académico e o pessoal não académico de forma distinta. Assim, se a sobrecarga de exigências laborais quantitativas parece ser uma preocupação sobretudo do pessoal académico, já a dificuldade em dormir é muito mais marcada no pessoal não académico, ainda que com um valor absoluto relativamente baixo (gráfico 2). De um modo geral pode dizer-se que o pessoal académico experiencia níveis mais elevados de riscos psicossociais no trabalho.

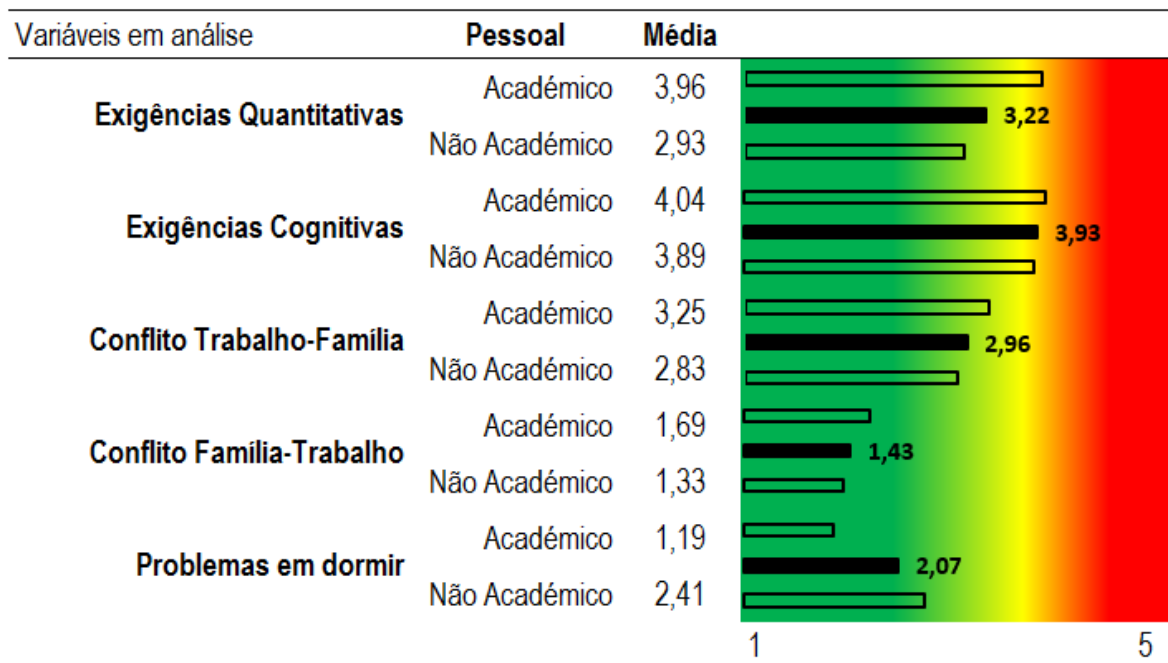


Gráfico 2 - Fatores de risco psicossocial x Tipo de Carreira

Esta tendência repete-se quando observamos os resultados relativos aos fatores de proteção psicossocial. Na totalidade dos fatores analisados, os valores são, sem exceção, mais elevados para o pessoal académico. E são-no de forma muito clara no que se refere ao significado, previsibilidade e satisfação no trabalho (gráfico 3).

Para além dos fatores de risco e de proteção psicossociais, apresentam-se nesta secção igualmente as principais ilações retiradas das entrevistas individuais a respeito do ajustamento funcional, à equipa e à organização. De forma a não comprometer a confidencialidade de quaisquer entrevistados, optou-se pelo recurso a uma matriz SWOT para sintetizar os aspetos mais relevantes enunciados em sede de entrevista pelos 15 participantes nesta etapa de recolha de dados. Sem prejuízo da apresentação esquemática da matriz, importa sublinhar que a **maioria dos colaboradores vê a EMUM como um local de trabalho positivo** que providencia segurança e estabilidade laboral aos seus recursos humanos. Para mais de 70% dos entrevistados, a organização **preocupa-se com o bem-estar dos colaboradores** e **o espírito de equipa é um dos valores intrínsecos à comunidade EMUM**. Adicionalmente, 40% dos colaboradores referiu

experimentar **algum grau de ambiguidade de papel no exercício das suas funções** originada sobretudo no desfasamento percebido por alguns entre as tarefas que lhes são prescritas e aquelas que realizam efetivamente. Finalmente refira-se que quase metade dos entrevistados mencionou que há bastante **espaço de melhoria para a comunicação interna na EMUM**. Na opinião destes, tais melhorias poderão ser conseguidas através de uma maior e mais frequente cooperação entre diferentes equipas de trabalho, da cooperação entre chefias e do trabalho articulado e concertado, eliminando-se assim a não rara sobreposição funcional que apenas gera entropia na atividade e ambiguidade nos colaboradores.

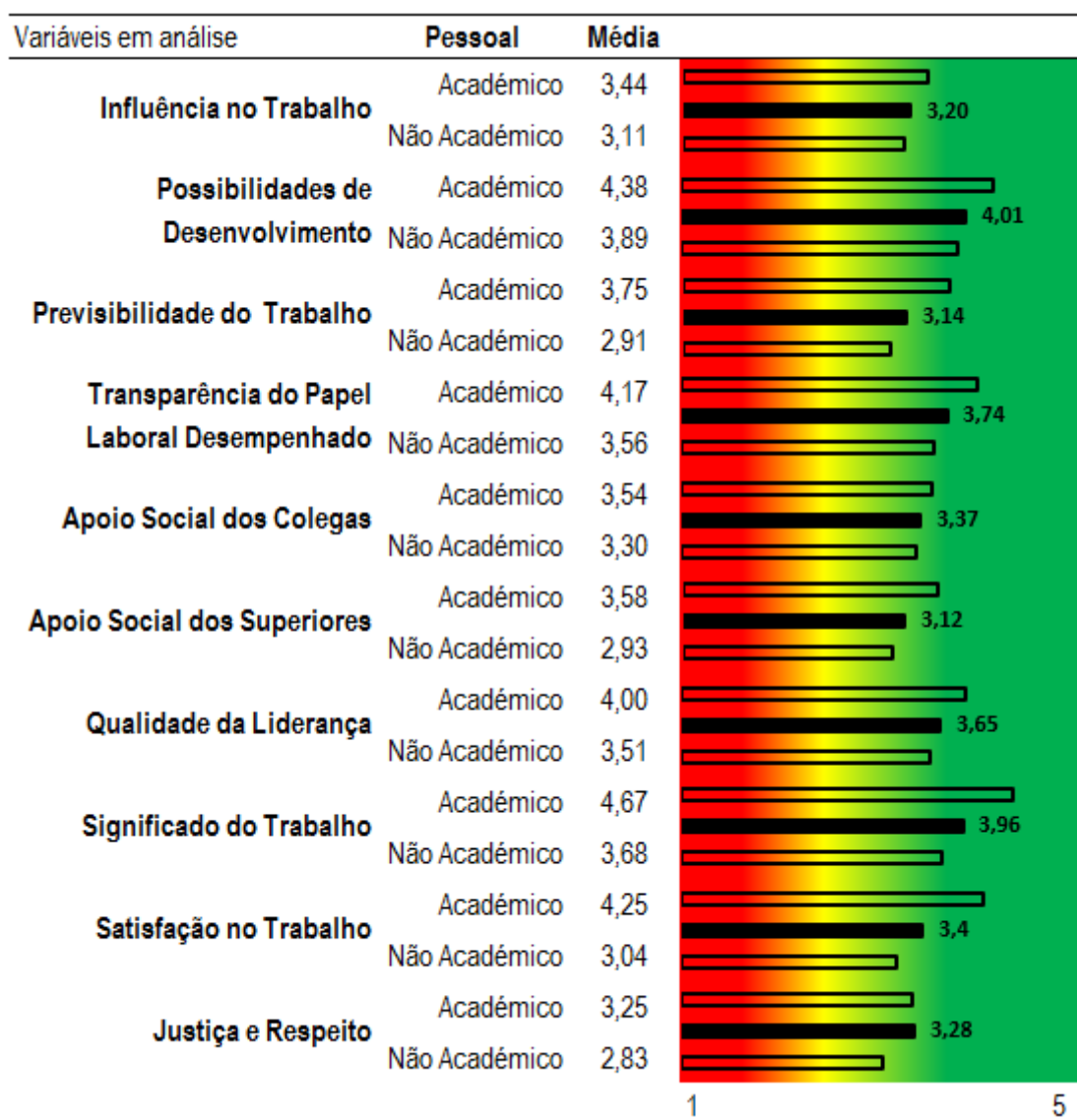


Gráfico 3 - Fatores de proteção psicossocial x Tipo de Carreira

A matriz SWOT a seguir apresentada (Figura 3) lista os pontos focais dos discursos dos entrevistados e permite-nos uma visão de conjunto das percepções dos entrevistados sobre o ambiente organizacional vivido na EMUM.



Figura 3 - Análise SWOT

Engagement & Burnout

Nesta secção pretende-se analisar os níveis de bem-estar dos colaboradores da EMUM, descrevendo-se para tal os seus *scores* em torno dos construtos multidimensionais de *engagement* e *burnout* (Tabela 3). Das várias escalas utilizadas apenas referente à dimensão absorção não pode ser tida como válida pois a medida de consistência interna não atinge o patamar mínimo de aceitabilidade. Tendo em conta a escala Likert em uso (pontos de 1 a 7, em que o 1 corresponde a “Nunca” e o 7 a “Todos os dias”) verifica-se um elevado nível médio de *engagement*, isto é, de energização no e para o trabalho dos respondentes. Na mesma linha, os níveis médios de *burnout* não atingem sequer o ponto médio da escala pelo que se pode afirmar que os recursos individuais e organizacionais disponíveis suplantam largamente as exigências laborais a que os colaboradores da EMUM estão sujeitos.

Variáveis e Dimensões		Alpha de	Min.	Max.	<i>M</i>	<i>SD</i>
		Cronbach (α)				
ENGAGEMENT	<i>Engagement</i>	.92	2	7	5.68	1.24
	Vigor	.91	2	7	5.58	1.38
	Dedicação	.90	1	7	5.37	1.70
	Absorção	.52	3	7	5.94	1.06
BURNOUT	<i>Burnout</i>	.91	1	7	3.03	1.35
	Exaustão	.84	2	7	3.31	1.38
	Cinismo	.86	2	7	2.71	1.47

Tabela 3 - Estatística descritiva das escalas de Bem-estar

Ao nível intraorganizacional verifica-se que os níveis de *engagement* são mais elevados em todas as suas dimensões no pessoal académico (gráfico 4) e que o inverso acontece quando

analisamos os níveis médios de *burnout* (gráfico 5). Apesar de na secção anterior ter ficado evidente que o pessoal académico sente enfrentar maiores exigências laborais e riscos psicossociais do que o pessoal não académico, é precisamente este último grupo que se encontra mais esgotado com as demandas laborais na EMUM.

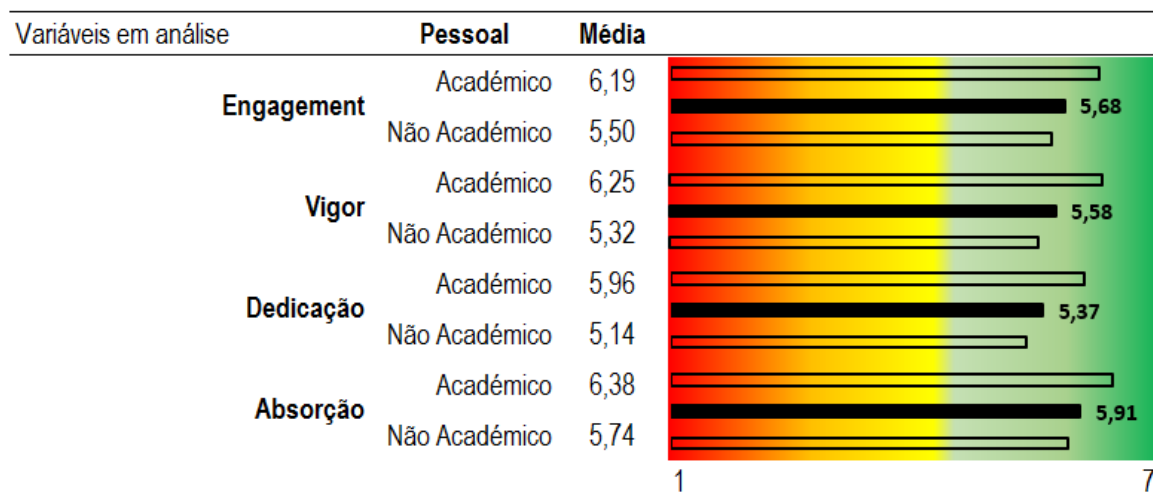


Gráfico 4 - *Engagement* x Tipo de Carreira

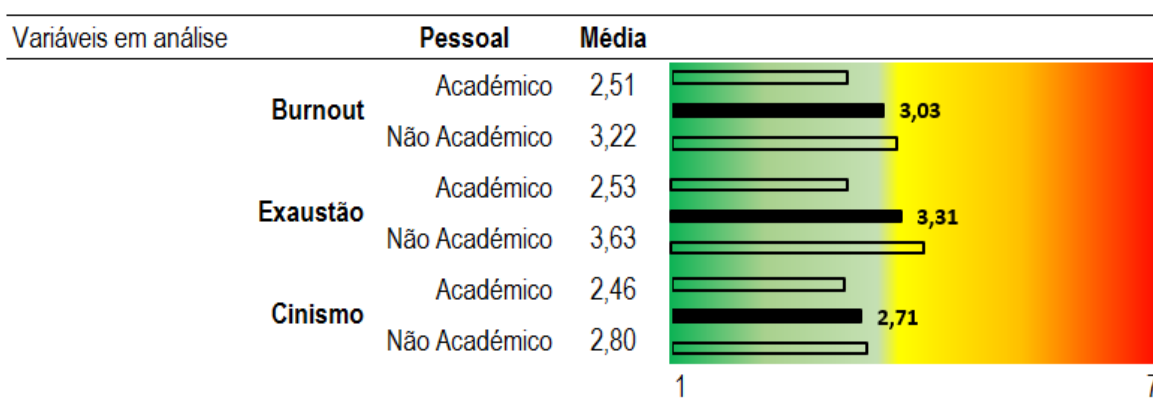


Gráfico 5 - *Burnout* x Tipo de Carreira

AÇÕES DE MELHORIA

De acordo com a legislação nacional atinente à Segurança e Saúde no Trabalho (Lei nº 102/2009, alterada pela Lei nº 3/2014 de 28 de janeiro), as entidades empregadoras devem assegurar a segurança e saúde dos seus colaboradores em todos os aspetos relacionados com o trabalho, incluindo as dimensões psicossociais. A este propósito, o COPSQ assume um papel de dinamizador na avaliação prospetiva dos riscos psicossociais e de uma forma mais lata, na avaliação do bem-estar em contexto de trabalho.

Tal como exposto anteriormente, os resultados da avaliação realizada são a base para a elaboração de orientações para que a EMUM continue a organizar-se de forma saudável e a melhorar os processos de gestão do trabalho. A conjugação dos *inputs* decorrentes da administração do inquérito por questionário com a informação recolhida através das entrevistas individuais colocou em evidência a perceção de necessidade de intervenção em alguns domínios, como sejam o da comunicação interna ou o da organização e distribuição do trabalho.

A tabela seguidamente apresentada apresenta parte das opiniões dos colaboradores da EMUM que participaram em alguma das duas etapas de recolha de dados para desenhar um conjunto de ações tendentes à melhoria dos processos de trabalho na EMUM.

PRIORIDADE	AÇÃO
1	Elaborar e/ou atualizar descritivos de função a partir do mapa de processos
2	Otimizar a articulação entre a Direção e as Coordenações
2	Otimizar a partilha de informação entre departamentos através, por exemplo, de reuniões interdepartamentais
2	Divulgação do Plano Estratégico a todos os colaboradores da EMUM

PRIORIDADE	AÇÃO
3	Reforçar a identificação organizacional no sentido de esbater a assimetria de estatuto percebida entre o pessoal académico e o pessoal não académico
4	Aperfeiçoar o cascadear de objetivos no âmbito do SIADAP
4	Recorrer à opção gestionária de promoção do SIADAP
5	Prosseguir a valorização dos colaboradores mormente através do prémio de Reconhecimento anual
6	Incrementar a participação de todos na tomada de decisão
7	Analisar as causas das saídas de pessoal

Tabela 4 - Ações de melhoria

CONSIDERAÇÕES FINAIS

As organizações podem estruturar-se de uma forma saudável tendo diferentes pontos de partida. Independentemente destes, qualquer intervenção organizacional reclama o mapeamento prévio do território. Este relatório teve como fito constituir-se como fonte orientadora de medidas concretas de promoção do bem-estar no trabalho sendo que para tal se debruçou numa avaliação diagnóstica em torno de dimensões psicossociais, do *engagement* e do *burnout* e ainda do grau de ajustamento no trabalho dos colaboradores da EMUM. Para além de expectável e desejavelmente vir a impulsionar estudos posteriores de alargamento e aprofundamento dos dados já existentes, este relatório pode desde já sinalizar três tendências fundamentais:

- O pessoal não académico parece ser um grupo particularmente vulnerável a algumas demandas do contexto laboral pelo que será sobre este grupo alvo que deverá recair a maior quota-parte de atenção por parte da Direção da EMUM. Com efeito, é entre os membros deste grupo que a satisfação no trabalho é menor e que o trabalho é experienciado de forma menos significativa;
- Embora a comunicação não se constitua como a panaceia de todos os males organizacionais, nem o poder misterioso subjacente à excelência do desempenho, ela representa uma espécie de aparelho circulatório da vida organizacional e constitui a chave para a resolução de muitos problemas e para a exploração de muitas oportunidades. Urge pois investir na otimização dos canais e processos de comunicação interna existentes;
- O desenho de estruturas funcionais internamente consistentes exige atualidade e flexibilidade de resposta na organização do trabalho. Neste contexto, a transparência dos conteúdos funcionais deve ser assegurada e as fronteiras entre funções especificadas e atempadamente partilhadas pela organização. Devido ao seu carácter concreto, esta terceira linha de intervenção será porventura a primeira a ser implementada.

REFERÊNCIAS

Arthur, S., & Nazroo, J. (2003). In-depth Interviews. In J. Ritchie & J. Lewis (Eds.), *Qualitative Research Practice* (1st ed., Vol. 1, pp. 138-169). London: SAGE Publications.

Castanheira, F., & Chambel, M. J. (2010). Reducing burnout in call centers through HR practices. *Human Resource Management*, 49(6), 1047-1065. DOI: 10.1002/hrm.20393

Castanheira, F., & Chambel, M. J. (2013). The JD-C model to explain burnout in frontline workers: The useful contribute of emotional demands. *Human Factors and Ergonomics in Manufacturing & Service Industries*, 23(5), 412-423. DOI: 10.1002/hfm.20326

Cronbach, L. J. (1951). Coefficient alpha and the internal structure of tests. *Psychometrika*, 16, 297-334.

Lopes, S., & Chambel, M. J. (2014). Motives for being temporary agency worker: Validity study of one measure according to the self-determination theory. *Social Indicators Research*, 116, 137-152. DOI: 10.1007/s11205-013-0273-3

Santos, A., Chambel, M., & Castanheira, F. (2015). Relational job characteristics and nurses' affective organizational commitment: the mediating role of work engagement. *Journal of Advanced Nursing*, 72(2), 241-481. DOI: 10.1111/jan.12834

Schaufeli, W., Salanova, M., González-Romá, V., & Bakker, A. (2002). The measurement of engagement and burnout: A two sample confirmatory factor analytic approach. *Journal of Happiness Studies*, 3(1), 71-92.

Silva, C., Amaral, V., Pereira, A., Bem-haja, P., Pereira, A., Rodrigues, V., Cotrim, T., Silvério, J., & Nossa, P. (2012). *Copenhagen Psychosocial Questionnaire - COPSOQ: Portugal e países africanos de língua oficial portuguesa*. Análise Exacta: Figueira da Foz.

World Health Organization (WHO) (2010). *Healthy workplaces: a WHO global model for action*. Geneva: World Health Organization.

CONSENTIMENTO INFORMADO



CONSENTIMENTO INFORMADO

Esta entrevista tem como objetivo conhecer o ambiente de trabalho na Escola de Medicina da Universidade do Minho (EMUM). A sua participação, através desta entrevista, é de extrema importância, uma vez que permitirá conhecer o seu contexto de trabalho, perceber como se sente na função que exerce e na equipa de trabalho que integra.

Toda a informação é obtida é **confidencial** e **anónima**.

Para que possamos considerar o conteúdo da sua entrevista, é necessário que assine o(s) consentimento(s) informado(s) em baixo:

Aceito participar de livre vontade na entrevista inserida no Programa Integrado de Promoção da Saúde Mental da EMUM. Foram-me explicados e compreendi a pertinência e os objetivos deste projeto. Entendi ainda que toda a informação obtida ao longo da minha participação no projeto **será estritamente confidencial e que a minha identidade nunca será revelada em qualquer relatório, documento ou a qualquer pessoa**. Compreendi também que a minha participação na entrevista é voluntária, podendo desistir a qualquer momento, sem que essa decisão se reflita em qualquer prejuízo para mim.

Eu, _____, li e concordo com os termos de participação no programa.

Consentimento para gravação da entrevista

(Por favor, faça um traço sobre o local de assinatura, no parágrafo que não lhe interessar assinar)

Eu, _____, autorizo a gravação da entrevista para a recolha e posterior análise dos dados.

Eu, _____, não autorizo a gravação da entrevista para a recolha e posterior análise dos dados.

Data: ____/ ____/ ____

GUIÕES DE ENTREVISTA

Guião de Entrevista

CHEFIA

Apresentação | Nome e enquadramento do projeto de consultoria.

Instruções | Esta entrevista tem como objetivo conhecer a sua perceção sobre o ambiente de trabalho da organização. A participação é de extrema importância, uma vez que permitirá conhecer o seu contexto de trabalho, perceber como se sente na função que exerce e na equipa de trabalho que chefia/coordena.

A informação obtida é confidencial.

Agradecemos, desde já, a sua disponibilidade durante os próximos 30 minutos.

(Pedir autorização para gravar a entrevista) e assinar consentimentos informados.

Ajustamento pessoa-organização

1. Como descreve esta organização enquanto local de trabalho (competitiva/apoiante/família/burocrática/mecanicista/inovadora-orgânica)?
 - 1.1. Qual a sua perceção sobre o suporte/apoio organizacional que a EMUM lhe dá enquanto trabalhador? (e.g., conciliação trabalho-família).
 - 1.1.1. Sente que a EMUM promove o desenvolvimento de relações interpessoais positivas entre os colaboradores? Como assim?
 - 1.2. Em geral, como é que a EMUM comunica com os trabalhadores (formal/informal/canal/periodicidade/timing)? Consegue dar alguns exemplos?

- 1.2.1. Em geral, como é que a EMUM comunica com as chefias? Consegue dar alguns exemplos?
2. As organizações regem-se por princípios e valores. Consegue elencar alguns dos principais princípios e valores EMUM? Em que medida se identifica com eles?
3. Como descreve a sua relação com os outros colaboradores da EMUM?
4. Quais as razões pelas quais trabalha na EMUM?

Ajustamento pessoa-função

1. Quer-me falar das suas principais tarefas do dia-a-dia?
 - 2.1. Gosta do que faz? O que mais o motiva a vir trabalhar para a EMUM todos os dias?
 - 2.2. Sente-se realizado como chefia?
 - 2.3. Já teve outro tipo de funções na EMUM? Se sim, quais?
 - 2.4. Existem algumas tarefas que gostasse de realizar e que ainda não teve oportunidade de realizar?
3. Sente que as tarefas que realiza no seu dia-a-dia de trabalho têm algum significado?
 - 3.1. Considera ter autonomia nas suas funções?
4. Na sua opinião, as funções que exerce encontram-se ajustadas às suas competências?
 - 4.1. Enquanto chefia, quais considera as competências-chave que um líder eficaz deve ter?
5. A EMUM dá-lhe as condições de trabalho necessárias para a realização das suas funções? Por exemplo, ao nível de recursos, espaços físicos de trabalho, conforto...

Ajustamento pessoa-grupo

1. Gostaria que me falasse um pouco sobre o funcionamento da sua equipa de trabalho (constrangimentos, conflitos, eficiências, sinergias, complementaridade).
 - 1.1. Considera que há espírito de equipa e identificação dos elementos da equipa uns com os outros? Consegue exemplificar?
 - 1.2. Recorda-se de alguma situação que tenha afetado particularmente, de forma positiva ou negativa, a relação de trabalho entre os membros da equipa? A que nível?
 - 1.3. (nos casos aplicáveis) Se pudesse alterar algo na sua equipa de trabalho, qual seria a sua prioridade?

2. Sente que o seu papel enquanto chefia é valorizado pela EMUM?
 - 2.1. Consegue dar-me um exemplo de uma situação em que o seu trabalho de chefia tenha sido reconhecido?
 - 2.2. Recorda-se de alguma situação em que não tenha existido esse reconhecimento?
3. Como descreve a sua relação com os membros que integram a sua equipa?
 - 3.1. Recorda-se de alguns exemplos específicos que ilustrem essa relação?
4. Todos temos características diferentes, o que pode ter impacto nas relações de trabalho. Sente que há compatibilidade entre si, enquanto chefia e os restantes membros da sua equipa?
5. Em geral, existe abertura para a partilha de opiniões diferentes, dentro da equipa?
 - 5.1. Existem reuniões/momentos periódicos de discussão de assuntos relacionados com as tarefas da equipa?
 - 5.2. Quando é necessário tomar uma decisão em equipa, é frequente dar uma oportunidade aos colaboradores de participarem?
6. Os membros da sua equipa costumam comentar a forma como trabalha e os resultados que produz enquanto chefia?

AGRADECER A COLABORAÇÃO.

Guião de Entrevista

COLABORADOR

Apresentação | Nome e enquadramento do projeto de consultoria

Instruções | Esta entrevista tem como objetivo conhecer a sua perceção sobre o ambiente de trabalho na organização. A participação no projeto, através da entrevista, é de extrema importância, uma vez que permitirá conhecer o seu contexto de trabalho, perceber como se sente na função que exerce.

A informação obtida é confidencial e serão acauteladas todas as medidas necessárias. Não iremos identificar em nenhum momento o nome dos colaboradores ao longo do projeto.

Agradecemos, desde já, a sua disponibilidade durante os próximos 30 minutos.

(Pedir autorização para gravar a entrevista) e assinar consentimentos informados.

Ajustamento pessoa-organização

1. Como descreve esta organização enquanto local de trabalho (competitiva/apoiante/família/burocrática/mecanicista/inovadora-orgânica)?
 - 1.1. Qual a sua perceção sobre o suporte/apoio organizacional que a EMUM lhe dá enquanto trabalhador? (e.g., conciliação trabalho-família).
 - 1.1.1. Sente que a EMUM promove o desenvolvimento de relações interpessoais positivas entre os colaboradores? Como assim?
 - 1.2. Em geral, como é que a EMUM comunica com os trabalhadores (formal/informal/canal/periodicidade/timing)? Consegue dar alguns exemplos?
2. As organizações regem-se por princípios e valores. Consegue elencar alguns dos principais princípios e valores EMUM? Em que medida se identifica com eles?
3. Quais as razões pelas quais trabalha na EMUM?

Ajustamento pessoa-função

1. Sente-se realizado como no trabalho que realiza? Porquê?
2. Sente que as tarefas que realiza no seu dia-a-dia laboral têm significado?
 - 2.1. Considera ter autonomia nas suas funções? Exemplificar.
3. Na sua opinião, as funções que exerce encontram-se ajustadas às suas competências?
4. A EMUM dá-lhe as condições de trabalho necessárias para a realização das suas funções?
Por exemplo, ao nível de recursos, espaços físicos de trabalho, conforto...

Ajustamento pessoa-grupo

1. Agora, gostava que me falasse um pouco sobre o funcionamento da sua equipa de trabalho na EMUM (+/-).
2. Considera que há espírito de equipa e identificação no seio da equipa que integra?
 - 2.1. Caso tivesse oportunidade o que alteraria na sua equipa de trabalho?
3. Consegue dar-me um exemplo de uma situação em que o seu trabalho tenha sido reconhecido pelos seus pares ou chefias?
4. Em geral, existe abertura para a partilha de opiniões diferentes, dentro da equipa?
 - 4.1. Existem reuniões/momentos periódicos de discussão de assuntos relacionados com as atividades da equipa?
 - 4.2. Quando é necessário tomar uma decisão em equipa, é frequente dar-se uma oportunidade aos colaboradores de participarem?
 - 4.3. Sente-se à vontade para expor as suas opiniões e ideias, mesmo que sejam discordantes da maioria?
5. Os seus colegas de equipa, incluindo a sua chefia, costumam comentar a forma como trabalha e os resultados que obtém?
6. Na sua opinião, quais são os principais traços e comportamentos de uma chefia eficaz?

AGRADECER A COLABORAÇÃO.

INQUÉRITO POR QUESTIONÁRIO

Adaptado da versão online



Questionário

O presente questionário surge no âmbito do programa integrado de promoção da saúde mental da Escola de Medicina da Universidade do Minho. Este questionário não é um teste, logo não existem respostas certas ou erradas. Pedimos que leia cada item com atenção e cuidado. De seguida, responda imediatamente assinalando a opção que melhor corresponde à sua opinião. O tempo despendido em média para responder ao questionário é de 20 minutos.

Toda a informação obtida através da sua participação é **confidencial e anónima**. Isto significa que os resultados serão analisados juntamente com as respostas dos seus colegas, para que nenhuma das respostas individuais possa ser identificada.

Caso pretenda algum esclarecimento adicional poderá contactar Eduardo Oliveira – duardixe@gmail.com

Desde já agradecemos a sua colaboração e disponibilidade.

Código do Questionário

Para garantir o anonimato dos seus dados e para que ninguém o possa identificar, propomos que utilize as seguintes instruções para construir o seu código individual:

- (1) Primeira letra da freguesia onde nasceu
- (2) Número de irmãos mais velhos
- (3) Primeira letra do nome da mãe
- (4) Número do mês em que nasceu

Exemplo de um código: (1) Gualtar, (2) Nenhum= 0, (3) Alice, (4) janeiro= 1 → G0A1

I. Dados Demográficos

É importante para nós sabermos alguns dados demográficos sobre si, para podermos comparar as opiniões de diferentes grupos de trabalhadores.

1. Sexo Masculino <input type="checkbox"/> Feminino <input type="checkbox"/>	2. Idade _____ anos	3. Escolaridade Até ao 4º Ano <input type="checkbox"/> 5º - 6º Ano <input type="checkbox"/> 7º - 9º Ano <input type="checkbox"/> 10º - 12º Ano <input type="checkbox"/> Bacharelato/ Licenciatura <input type="checkbox"/> Mestrado <input type="checkbox"/> Doutoramento <input type="checkbox"/>
4. Carreira Professor <input type="checkbox"/> Professor convidado <input type="checkbox"/> Professor convidado permanente <input type="checkbox"/> Pessoal não académico <input type="checkbox"/>	5. Antiguidade na EMUM _____ anos 6. Antiguidade na Função que desempenha neste momento. _____ anos	7. Experiência Profissional fora da EMUM (igual ou superior a dois anos) Sim <input type="checkbox"/> Não <input type="checkbox"/>

8. Tipologia do contrato de trabalho com a EMUM

Especificar: _____

9. Assinale, por favor, se aceita ou não que os dados deste questionário possam vir a ser utilizados para investigação.

Relembramos que todos os dados estão protegidos por sigilo e anonimato.

Sim, aceito

Não, não aceito

II. Escala de bem-estar

Das seguintes afirmações indique (X) a que mais se adequa à sua resposta de acordo com as seguintes alternativas: (1) Nunca, (2) Algumas vezes por ano, (3) Uma vez ou menos por mês, (4) Algumas vezes por mês, (5) Uma vez por semana, (6) Algumas vezes por semana, (7) Todos os dias ou (8) Não sabe/não responde.

	1	2	3	4	5	6	7	8
No meu trabalho, sinto-me cheia (o) de energia								
Sinto-me fatigado(a) quando acordo de manhã e tenho de enfrentar mais um dia de trabalho.								
Estou contente quando estou a trabalhar intensamente.								
Perdi interesse pelo meu trabalho desde que comecei com este emprego.								
Estou imerso no meu trabalho.								
Tornei-me mais reticente em relação à utilidade do meu trabalho.								
Quando estou a trabalhar não gosto que me incomodem com outras coisas.								
Estou entusiasmado(a) com o meu trabalho.								

Quando acordo de manhã, sinto-me bem por ir trabalhar.	1	2	3	4	5	6	7	8
Sinto-me emocionalmente esgotado(a) pelo meu trabalho.	1	2	3	4	5	6	7	8
Perdi entusiasmo pelo meu trabalho.	1	2	3	4	5	6	7	8
Esqueço-me “do resto” quando estou a trabalhar.	1	2	3	4	5	6	7	8
O meu trabalho inspira-me.	1	2	3	4	5	6	7	8
Tenho orgulho no trabalho que faço.	1	2	3	4	5	6	7	8
Duvido do valor e utilidade do meu trabalho.	1	2	3	4	5	6	7	8
Trabalhar durante todo o dia é realmente uma pressão para mim.	1	2	3	4	5	6	7	8
Sinto-me desgastado(a) no fim do dia de trabalho.	1	2	3	4	5	6	7	8
No meu trabalho, sinto-me forte e com vigor.	1	2	3	4	5	6	7	8
Sinto-me esgotado(a) pelo meu trabalho.	1	2	3	4	5	6	7	8

III. Riscos psicossociais

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, (6) Não sabe/não responde.

	Não sabe/não responde					
	Sempre					
	Frequentemente					
	Às vezes					
	Raramente					
	Nunca/quase nunca					
	1	2	3	4	5	6
A sua carga de trabalho acumula-se por ser mal distribuída?						
Com que frequência não tem tempo para completar todas as tarefas do seu trabalho?						
Precisa de fazer horas-extra?						
O seu trabalho exige a sua atenção constante?						
O seu trabalho requer que seja bom a propor novas ideias?						
O seu trabalho exige que tome decisões difíceis?						
Tem um elevado grau de influência no seu trabalho?						
Participa na escolha das pessoas com quem trabalha?						
Pode influenciar a quantidade de trabalho que lhe compete a si?						
Tem alguma influência sobre o tipo de tarefas que faz?						
O seu trabalho exige que tenha iniciativa?						
O seu trabalho permite-lhe aprender coisas novas?						
O seu trabalho permite-lhe usar as suas habilidades ou perícias?						

No seu local de trabalho, é informado com antecedência sobre decisões importantes, mudanças ou planos para o futuro?	1	2	3	4	5	6
Recebe toda a informação de que necessita para fazer bem o seu trabalho?	1	2	3	4	5	6
O seu trabalho apresenta objetivos claros?	1	2	3	4	5	6
Sabe exatamente quais as suas responsabilidades?	1	2	3	4	5	6
Sabe exatamente o que é esperado de si?	1	2	3	4	5	6
Com que frequência tem ajuda e apoio dos seus colegas de trabalho?	1	2	3	4	5	6
Com que frequência os seus colegas estão dispostos a ouvi-lo(a) sobre os seus problemas de trabalho?	1	2	3	4	5	6
Com que frequência os seus colegas falam consigo acerca do seu desempenho laboral?	1	2	3	4	5	6
Com que frequência o seu superior imediato fala consigo sobre como está a decorrer o seu trabalho?	1	2	3	4	5	6
Com que frequência tem ajuda e apoio do seu superior imediato?	1	2	3	4	5	6
Com que frequência é que o seu superior imediato fala consigo em relação ao seu desempenho laboral?	1	2	3	4	5	6
Em relação à sua chefia direta até que ponto considera que oferece aos indivíduos e ao grupo boas oportunidades de desenvolvimento?	1	2	3	4	5	6
Em relação à sua chefia direta até que ponto considera que dá prioridade à satisfação no trabalho?	1	2	3	4	5	6
Em relação à sua chefia direta até que ponto considera que é bom no planeamento do trabalho?	1	2	3	4	5	6
Em relação à sua chefia direta até que ponto considera que é bom a resolver conflitos?	1	2	3	4	5	6

IV. Riscos psicossociais

Das seguintes afirmações indique (X) a que mais se adequa à sua resposta de acordo com as seguintes alternativas: (1) Nunca/ quase nunca, (2) Um pouco, (3) Moderadamente, (4) Muito, (5) Extremamente, (6) Não sabe/ não responde.

	Não sabe/não responde					
	Extremamente					
	Muito					
	Moderadamente					
	Um pouco					
	Nunca/quase nunca					
	1	2	3	4	5	6
O seu trabalho tem algum significado para si?						
Sente que o seu trabalho é importante?						
Sente-se motivado e envolvido com o seu trabalho?						
Em relação ao seu trabalho em geral, quão satisfeito(a) está com as suas perspetivas de trabalho?						
Em relação ao seu trabalho em geral, quão satisfeito(a) está com as condições físicas do seu local de trabalho?						
Em relação ao seu trabalho em geral, quão satisfeito(a) está com a forma como as suas capacidades são utilizadas?						
Em relação ao seu trabalho em geral, quão satisfeito(a) está com o seu trabalho de uma forma global?						
Sente que o seu trabalho lhe exige muita energia que acaba por afetar a sua vida privada negativamente?						
Sente que o seu trabalho lhe exige muito tempo que acaba por afetar a sua vida privada negativamente?						
A sua família e os seus amigos dizem-lhe que trabalha demais?						

V. Riscos psicossociais

As questões seguintes referem-se ao seu local de trabalho como um todo. 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 ou (6) Não sabe/não responde.

	Não sabe/não responde					
	Sempre					
	Frequentemente					
	Às vezes					
	Raramente					
	Nunca/quase nunca					
	1	2	3	4	5	6
Os conflitos são resolvidos de forma justa?						
Os funcionários são apreciados quando fazem um bom trabalho?						
As sugestões dos funcionários são tratadas de forma séria pela gerência?						
O trabalho é igualmente distribuído pelos funcionários?						

VI. Riscos psicossociais

As próximas duas questões referem-se ao modo como a sua vida privada afeta o seu trabalho. Das seguintes afirmações indique (X) a que mais se adequa à sua resposta de acordo com as seguintes alternativas: (1) Nunca/quase nunca, (2) Um pouco, (3) Moderadamente, (4) Muito, (5) Extremamente ou (6) Não sabe/não responde.

	Não sabe/não responde					
	Extremamente					
	Muito					
	Moderadamente					
	Um pouco					
	Nunca/quase nunca					
Sente que a sua vida privada lhe exige muita energia e que acaba por afetar o seu trabalho negativamente?	1	2	3	4	5	6
Sente que a sua vida privada lhe exige muito tempo e que acaba por afetar o seu trabalho negativamente?	1	2	3	4	5	6

VII. Riscos psicossociais

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 ou (6) Não sabe/não responde.

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

	Não sabe/não responde					
	Sempre					
	Frequentemente					
	Às vezes					
	Raramente					
	Nunca/quase nunca					
	1	2	3	4	5	6
Dificuldade a adormecer?						
Dormiu mal e de forma sobressaltada?						
Acordou demasiado cedo e depois teve dificuldade em adormecer novamente?						
Acordou várias vezes durante a noite e depois não conseguia adormecer novamente?						

Para podermos melhorar a eficácia desta recolha de dados, gostaríamos de saber a sua opinião sobre o questionário a que acabou de responder. Se achar conveniente, poderá indicar-nos também sugestões de melhoria. Obrigado.

Rua João de Rianho, 65, 4º Dto
4480-195 Vila do Conde – Portugal

<https://www.linkedin.com/in/eduardoandreoliveira/>



ENCONTRAR+SE