



ESTUDO DE AVALIAÇÃO DOS RISCOS PSICOSSOCIAIS NA ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA

DIREÇÃO-GERAL DA ADMINISTRAÇÃO E DO EMPREGO PÚBLICO

DEPARTAMENTO DE ESTRUTURAS ORGÂNICAS E DE RECRUTAMENTO

NOVEMBRO 2021

FICHA TÉCNICA

Título Estudo de Avaliação dos Riscos Psicossociais na Administração Pública

Propriedade DGAEP – Direção-Geral da Administração e do Emprego Público

Autoria
Nuno Lopes - Coordenação
Ana Ribas
Célia Lopes
Elisabete Rodrigues
Fernanda Alves

Parceria Técnica OPP – Ordem dos Psicólogos Portugueses

Data novembro de 2021

ÍNDICE

SUMÁRIO EXECUTIVO	5
INTRODUÇÃO	6
ENQUADRAMENTO E OBJETIVOS	9
Os RISCOS PSICOSSOCIAIS	9
OBJETIVOS DA AVALIAÇÃO	11
METODOLOGIA	12
DETERMINAÇÃO DO UNIVERSO DE ESTUDO	12
COMUNICAÇÃO	15
INSTRUMENTO DE RECOLHA DE INFORMAÇÃO – COPSOQ II.....	16
PROCEDIMENTOS DA RECOLHA DE DADOS E TAXA DE RESPOSTA.....	17
TRATAMENTO DOS DADOS.....	18
APRESENTAÇÃO E INTERPRETAÇÃO DE RESULTADOS	19
Perfil de Risco Geral.....	21
a) Tipo de Administração	21
b) Tipo de Estrutura Interna	22
c) Dimensão do Organismo	23
d) Antiguidade no Organismo.....	23
e) Idade.....	24
f) Sexo	25
g) Estado Civil	25
h) Filhos Menores	25
i) Outros Dependentes a Cargo	26
j) Situação Profissional	27
k) Distrito / Região Autónoma dos Açores e Região Autónoma da Madeira	28
l) Contexto de Pandemia por COVID-19	29
CONCLUSÕES	31

LISTA DE QUADROS

QUADRO 1. Taxa de Resposta por Dimensão da Entidade.....	18
QUADRO 2. Perfil de Risco Geral para a Administração Pública	21
QUADRO 3. Perfil de Risco por Tipo de Administração e por Fator de Risco	22
QUADRO 4. Perfil de Risco por Tipo de Estrutura Interna e por Fator de Risco	22
QUADRO 5. Perfil de Risco por Dimensão do Organismo e por Fator de Risco.....	23
QUADRO 6. Perfil de Risco por Antiguidade no Organismo e por Fator de Risco	24
QUADRO 7. Perfil de Risco por Faixa Etária e por Fator de Risco.....	24
QUADRO 8. Perfil de Risco por Sexo e por Fator de Risco.....	25
QUADRO 9. Perfil de Risco por Estado Civil e por Fator de Risco.....	25
QUADRO 10. Perfil de Risco por Filhos Menores e por Fator de Risco	26
QUADRO 11. Perfil de Risco por Outros Dependentes a Cargo e por Fator de Risco.....	26
QUADRO 12. Perfil de Risco por Situação Profissional e por Fator de Risco	27
QUADRO 13. Perfil de Risco por Distrito / Regiões Autónomas e por Fator de Risco	29
QUADRO 14. Perfil de Risco em Contexto de Pandemia por COVID-19 e por Fator de Risco	31

LISTA DE GRÁFICOS

GRÁFICO 1. Área Governativa das Entidades (n.º Entidades)	13
GRÁFICO 2. Dimensão das Entidades	14
GRÁFICO 3. Estrutura das Entidades	14
GRÁFICO 4. Âmbito da Administração Interna das Entidades.....	15
GRÁFICO 5. Taxa de Resposta por Número de Entidades	17

O presente estudo foi promovido pela DGAEP, enquanto entidade com funções de estudo, conceção, coordenação e apoio técnico ao governo na definição e implementação das políticas que respeitam à Administração Pública (AP), e visa contribuir para uma Administração Pública mais humana, moderna e resiliente, levando em conta as perceções dos trabalhadores acerca da sua exposição aos riscos psicossociais nas entidades onde exercem funções.

Contou-se com a parceria da Ordem dos Psicólogos Portugueses (OPP), formalizada através de um protocolo, no âmbito do qual foi disponibilizado o instrumento para avaliação dos fatores de risco psicossocial *Copenhagen Psychosocial Questionnaire* (COPSOQ) aos psicólogos da DGAEP com intervenção na área.

O projeto foi apresentado aos organismos da Administração Pública de onde resultou a adesão de 77 entidades, para as quais foram traçados perfis de risco psicossocial por entidade e geral, sendo este último vertido no presente documento.

O estudo contou com uma taxa de participação dos trabalhadores de 38,25%, correspondente a 23.563 respostas válidas (no universo de 61.608 trabalhadores), sendo 54% de entidades provenientes da Administração Direta, 38% da Administração Indireta e 8% de Outras Entidades. Das entidades participantes, 70% tiveram taxas de respostas dos seus trabalhadores superiores a 50%.

Dos resultados obtidos é de destacar a identificação de um perfil de risco psicossocial geral **Severo** nos fatores “Ritmo de trabalho”, “Exigências cognitivas” e “Exigências emocionais” e um perfil **Favorável** nas dimensões “Personalidade” e “Comportamentos ofensivos”.

INTRODUÇÃO

Os riscos psicossociais em contexto de trabalho constituem um dos grandes desafios contemporâneos para a saúde e segurança, associados designadamente ao desenvolvimento ou agravamento de perturbações mentais e à violência e ao assédio no trabalho.

No cenário atípico desencadeado pela doença COVID-19, em relação à qual a Organização Mundial de Saúde (OMS) decretou em março de 2020 o estado de pandemia, melhor ainda se compreende a importância da temática dos riscos psicossociais no local de trabalho.

Efetivamente, no atual contexto, em que se multiplicou a implementação dos planos de contingência e o encerramento de estabelecimentos por todo o país, a adoção generalizada do teletrabalho juntamente com as restrições à mobilidade e à vida social veio:

- antecipar e apressar o futuro da (re)organização do trabalho, cujas ilações terão de ser retiradas num futuro ainda indeterminado, quando a ameaça da pandemia for erradicada;
- evidenciar o inevitável impacto psicológico imposto pelo isolamento social em massa e mudanças de rotinas diárias, para o qual as pessoas não estavam preparadas.

Atendendo a esta realidade, interessa ter presente que *“(...) novas formas de trabalho e ambientes de trabalho mutáveis dão origem a novos riscos; e portanto, a definição de riscos psicossociais ainda pode evoluir.”*¹

Segundo a Agência Europeia para a Segurança e Saúde no Trabalho, *“Com a abordagem correta, os riscos psicossociais e o stresse relacionado com o trabalho podem ser prevenidos e geridos com sucesso, independentemente da dimensão ou tipo de empresa. Nesse sentido, podem ser tratados da mesma forma lógica e sistemática que outros riscos de saúde e segurança no local de trabalho.*

¹ ILO (International Labour Organization), 2016, “Workplace Stress: A collective challenge”, International Training Centre of the ILO, Turin - Italy https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---safework/documents/publication/wcms_466547.pdf

A gestão do stresse constitui não só uma obrigação moral e um bom investimento para as entidades empregadoras como também um imperativo legal estabelecido na Diretiva-Quadro 89/391/CEE, reforçado por acordos-quadro com os parceiros sociais sobre stresse no trabalho e sobre assédio e violência no trabalho.

Além disso, o Pacto Europeu para a Saúde Mental e Bem-Estar reconhece a mutação das solicitações e a intensificação das pressões no local de trabalho e incentiva as entidades empregadoras a implementar medidas voluntárias suplementares para a promoção do bem-estar mental.

Embora as entidades empregadoras tenham a responsabilidade legal de assegurar a avaliação e o controlo adequado dos riscos no local de trabalho, é essencial garantir também o envolvimento dos trabalhadores. Os trabalhadores e os respetivos representantes têm uma melhor perceção dos problemas que podem ocorrer no local de trabalho. A sua participação garantirá que as medidas aplicadas sejam adequadas e eficazes.”²

Sendo esta uma realidade global, incluirá também os trabalhadores em funções públicas.

E, para minorar os possíveis efeitos negativos, os empregadores públicos terão como desafios o reconhecimento do problema, a sua avaliação e, ainda, a decisão e identificação das estratégias e soluções para lidar com a realidade encontrada.

Não resultando diretamente do Plano de Ação de SST-AP previsto na Resolução do Conselho de Ministros (RCM) n.º 28/2019, de 13 de fevereiro, considerou-se que se mostrava importante o investimento na realização de uma avaliação dos riscos psicossociais.

Com efeito, tal exercício resulta numa excelente oportunidade para a Administração Pública:

- Adotar uma conduta socialmente responsável (cf. ISO 26000:2001) e conhecer o impacto das suas decisões e atividades no bem-estar dos seus trabalhadores;
- Valorizar os trabalhadores da Administração Pública, contribuindo, assim, para garantir não só a sustentabilidade como a regeneração da própria cultura organizacional;

² EU-OSHA, 2020, “Riscos psicossociais no trabalho e stresse” disponível em: <https://osha.europa.eu/pt/themes/psychosocial-risks-and-stress>, acesso em 23-mar-2020.

- Criar valor público uma vez que é expectável que tal avaliação de riscos psicossociais venha a evidenciar as áreas onde o investimento público teria maior impacto (i.e., por aplicação do *Princípio de Pareto ou Regra 80/20*) não só em matéria de segurança e saúde no trabalho, em concreto na gestão preventiva dos riscos, mas também no que respeita à melhoria do desempenho individual e organizacional.

Foi neste contexto que se propôs a realização de uma avaliação dos riscos psicossociais na Administração Pública, recorrendo para o efeito a uma parceria estratégica com a OPP, tendo sido envolvidas um total de 77 entidades da Administração Central de diversas áreas governativas.

Quanto à estrutura do trabalho, após esta introdução apresenta-se um enquadramento relativo aos riscos psicossociais. Segue-se uma nota metodológica que procura salientar os critérios para a determinação do universo do estudo, o modo como foi feita a comunicação, o instrumento de recolha de informação utilizado e a forma de tratamento dos dados. No capítulo seguinte é feita a apresentação e interpretação dos resultados obtidos e, no último capítulo, são apresentadas as conclusões.

ENQUADRAMENTO E OBJETIVOS

OS RISCOS PSICOSSOCIAIS

Entendidos como os fatores no local de trabalho que causam stresse, os riscos psicossociais foram assim definidos, em 1984, pela Organização Internacional do Trabalho (ILO):

“interações entre o ambiente de trabalho, conteúdo do trabalho, condições organizacionais e capacidades dos trabalhadores, necessidades, cultura, considerações pessoais extra-laborais que podem, através de percepções e experiência, influenciar a saúde, o desempenho profissional e a satisfação no trabalho”,

de onde um desequilíbrio na interação dinâmica entre o ambiente de trabalho e os fatores humanos pode conduzir a distúrbios emocionais, problemas comportamentais, alterações bioquímicas e neuro-hormonais, com riscos acrescidos de doença mental ou física. Quando existe equilíbrio, o trabalho cria uma sensação de mestria e de autoconfiança, aumentando a motivação, a capacidade de trabalho e a satisfação, melhorando a saúde³.

Por outras palavras, *“os riscos psicossociais decorrem de deficiências na conceção, organização e gestão do trabalho, bem como de um contexto social de trabalho problemático, podendo ter efeitos negativos a nível psicológico, físico e social tais como stresse relacionado com o trabalho, esgotamento ou depressão.”*⁴

Identificados como um dos grandes desafios contemporâneos para a saúde e segurança, os riscos psicossociais relacionados com o trabalho encontram-se ligados a problemas como o stresse do trabalho, violência, assédio e intimidação no trabalho. Segundo o Comité dos Altos Responsáveis da Inspeção do Trabalho⁵, existem evidências que relacionam o stresse com um pior desempenho, um maior absentismo e uma maior taxa de acidentes.

“Em vários países, os governos incluíram explicitamente a prevenção e gestão dos perigos e riscos psicossociais nas suas estratégias nacionais de SST. Frequentemente, os

³ ILO (International Labour Organization), 2016, “Workplace Stress: A collective challenge”, International Training Centre of the ILO, Turin - Italy [wcms_466547.pdf \(ilo.org\)](#)

⁴ EU-OSHA, 2020, “Riscos psicossociais no trabalho e stresse” disponível em: <https://osha.europa.eu/pt/themes/psychosocial-risks-and-stress>, acesso em 23-mar-2020.

⁵ SLIC, 2012, “Riscos psicossociais no trabalho - base”, Psychosocial Risk Assessments, disponível em <http://www.act.gov.pt/pt-PT/crc/PublicacoesElectronicas/Documents/Campanha%20Avaliação%20de%20riscos%20psicossociais.pdf>

riscos psicossociais ou o stresse laboral são mencionados na estratégia SST como prioridades. Por vezes, as estratégias nacionais também contemplam medidas específicas para tais riscos, como sejam: adoção ou revisão de legislação, elaboração de protocolos, de orientações e outros instrumentos, cooperação com parceiros sociais e outras instituições.”⁶

Segundo a Ordem dos Psicólogos Portugueses, “Os **riscos psicossociais** constituem, actualmente, uma das maiores ameaças à Saúde Física e Mental dos trabalhadores, ao bom funcionamento e produtividades das organizações (sejam elas públicas ou privadas). Correspondem aos aspectos da organização e da gestão do trabalho, dos contextos sociais e ambientais relativos ao trabalho que têm potenciais efeitos negativos do ponto de vista psicossocial.

Dentre estes riscos, em termos gerais, é possível enumerar o stresse ocupacional, o assédio (moral e sexual), a violência no trabalho, a síndrome de burnout, a adição ao trabalho, a fadiga e carga mental no trabalho, assim como o trabalho emocional.

*Mais especificamente, os **Riscos Psicossociais** com maior impacto na Saúde Física e Mental dos colaboradores das diferentes organizações estão:*

- **Relacionados com as tarefas laborais:** o conteúdo do trabalho não tem significado e não permite ao colaborador aplicar os seus conhecimentos e competências; a carga de trabalho é superior à capacidade do colaborador ou, pelo contrário, muito inferior; falta de autonomia e controlo sobre as tarefas e a organização do trabalho; grau elevado de automatização e repetição das tarefas; realização de tarefas perigosas;
- **Relacionados com a organização do trabalho:** horários de trabalho contínuos e excessivos (superiores a 8 horas diárias); horários por turnos; existência de poucas pausas para descanso e de curta duração (mais de cinco horas de trabalho consecutivo); exigências superiores contraditórias;
- **Relacionados com a estrutura da organização:** indefinição das funções e papel do colaborador; falta de comunicação interna; conflitos e má relação entre os colaboradores e os diferentes departamentos da organização; falta de oportunidades de promoção e desenvolvimento profissional; baixo nível ou inexistência de recompensas ou compensações;

⁶ ILO (International Labour Organization), 2016, “Workplace Stress: A collective challenge”, International Training Centre of the ILO, Turin - Italy [wcms_466547.pdf \(ilo.org\)](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/-/dgreports/0/workingpapers/wcms_466547.pdf)

- **Outros:** *imagem social negativa da organização; grande distância entre a morada do colaborador e o local de trabalho; incerteza acerca do futuro do posto de trabalho; ambiente laboral de conflito; falta de apoio da administração e dos colegas; assédio e violência; dificuldade em conciliar os compromissos laborais e familiares; stresse ocupacional.*

Atualmente, ganham particular relevância os riscos psicossociais associados à ausência de fronteiras entre o trabalho e o lazer, assim como a dificuldade em equilibrar a vida pessoal, familiar e profissional. (...)

A perda de produtividade devida ao absentismo e ao presentismo causados por Stresse e problemas de Saúde Psicológica pode custar às empresas portuguesas até €3,2 mil milhões por ano (...), uma vez que se estima que, em Portugal, os trabalhadores falem, devido ao Stresse e a problemas de Saúde Psicológica até 6,2 dias por ano e o presentismo possa ir até 12,4 dias. (...)

Os custos das intervenções de promoção da Saúde Mental no trabalho, geralmente, são claramente ultrapassados pelos ganhos na redução do absentismo e melhoria da produtividade. Existem investigações sobre intervenções custo-efectivas que promovem a Saúde Psicológica no trabalho que sugerem um retorno do investimento de mais de €9 por cada €1 gasto (Knaap et al, 2011).”⁷

OBJETIVOS DA AVALIAÇÃO

Com este estudo pretende-se ter uma perspetiva dos riscos psicossociais na Administração Pública e, assim, contribuir para a definição e implementação de políticas públicas que respondam aos riscos identificados e que promovam o bem-estar no trabalho. O presente relatório geral foi elaborado para servir este propósito.

Pretende-se, ainda, dar a conhecer os riscos psicossociais específicos a cada entidade participante, permitindo-lhe proceder aos ajustamentos necessários para mitigar os maiores riscos identificados. Para tal serão elaborados relatórios por entidade.

⁷ 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.

METODOLOGIA

Esta avaliação foi efetuada através do preenchimento voluntário de um questionário (COPSOQ) por parte dos trabalhadores das entidades participantes, aplicado *online* a distância, em ambiente não controlado e escolhido pelo respondente, confidencial, via *link* disponibilizado para resposta anónima.

Assim, não só a participação das entidades, mas também a participação dos seus trabalhadores, foi feita de forma voluntária.

DETERMINAÇÃO DO UNIVERSO DE ESTUDO

Resultando a participação de cada entidade neste estudo, desde logo, no compromisso do serviço com o bem-estar dos seus trabalhadores, procurando conhecer de uma forma direta, ainda que anonimizada, os riscos psicossociais existentes na organização para melhor poder responder às necessidades de segurança, saúde e bem-estar dos seus trabalhadores, a adesão teria de ser voluntária.

Desta forma, e uma vez que quanto mais respostas houvesse mais robustos seriam os resultados globais do estudo, foram contactados e convidados a participar nas reuniões de apresentação, através e com o apoio das Secretarias-Gerais, os diferentes organismos da Administração Pública Central.

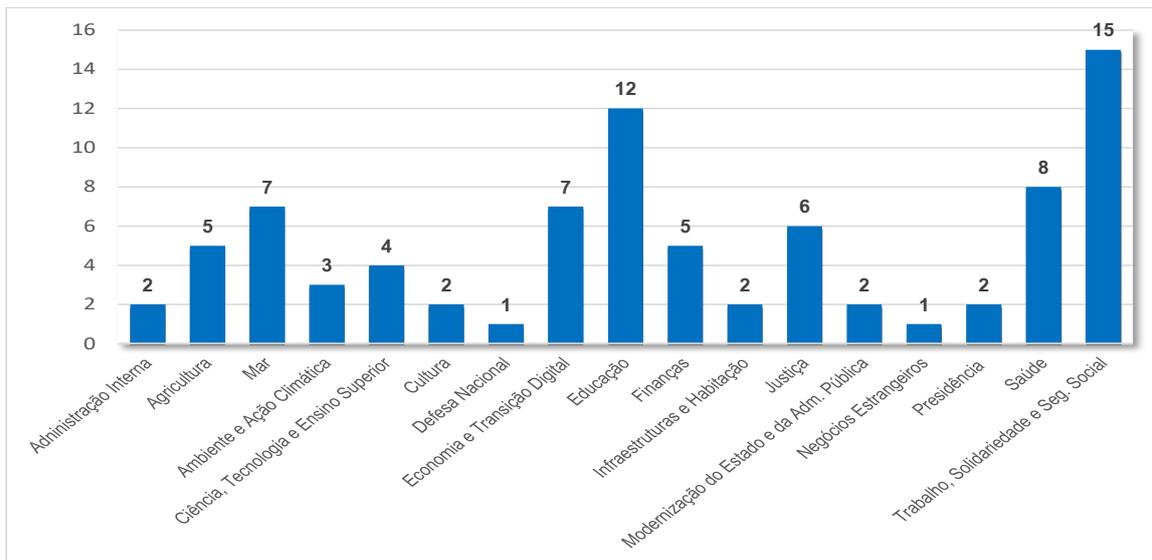
Após as reuniões de apresentação acederam em participar no projeto 77 entidades.

Áreas Governativas

Do universo das 77 entidades participantes, estão representadas todas as áreas governativas, com exceção da área governativa da Coesão Territorial. Destas entidades, existem 7 que têm tutela partilhada por duas áreas governativas, e por isso incluídas nas respetivas áreas governativas, destacando-se: 4 entidades com dupla tutela nas áreas governativas da Agricultura e do Mar; 1 entidade nas áreas governativas da Educação e da Ciência, Tecnologia e Ensino Superior; 1 entidade nas áreas governativas da Economia e Transição Digital e da Ciência, Tecnologia e Ensino Superior; e 1 entidade nas áreas governativas da Educação e do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social.

Assim, tendo em consideração o universo das entidades e a sua inclusão nas respetivas áreas governativas, têm maior predominância a área governativa do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social (com 15 entidades) e a área governativa da Educação (com 12 entidades), logo seguida da área governativa da Saúde com 8 entidades e das áreas governativas da Economia e Transição Digital e a do Mar, igualmente com 7, conforme se pode verificar no gráfico 1.

Gráfico 1. Área Governativa das Entidades (n.º Entidades)

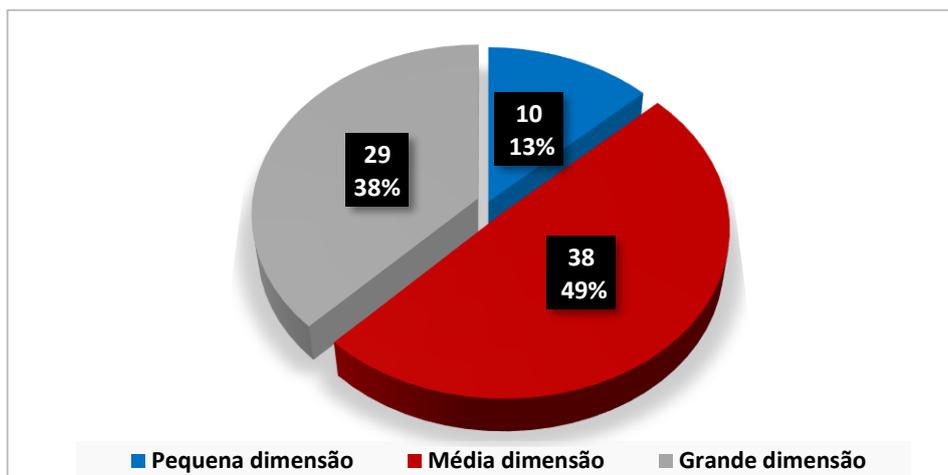


Quanto à Dimensão

Considerando-se como referência o número de trabalhadores, indicado pelas entidades em que foi aplicado o questionário, foram caracterizadas como pequena, média e grande dimensão, as entidades com menos de 50, entre 50 e 250 e mais de 250 trabalhadores, respetivamente.

De todo universo das entidades participantes no estudo destacam-se 29 entidades de grande dimensão (Gráfico 2) e, dessas, 7 entidades com mais de 1.000 trabalhadores, que representam cerca de 74% do universo de trabalhadores.

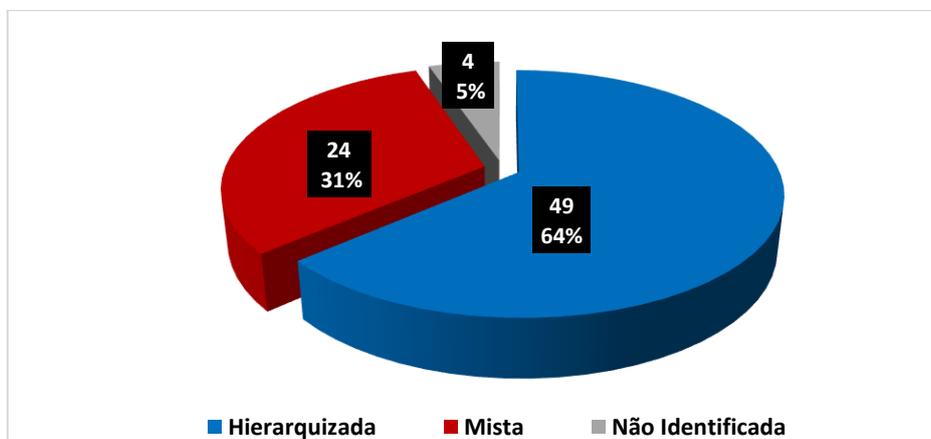
Gráfico 2. Dimensão das Entidades



Tipo de Estrutura

Relativamente à estrutura das entidades, do universo de 77 entidades participantes no estudo, 49 entidades têm estrutura hierarquizada, 24 mista e 4 não se encontram identificadas (Gráfico 3).

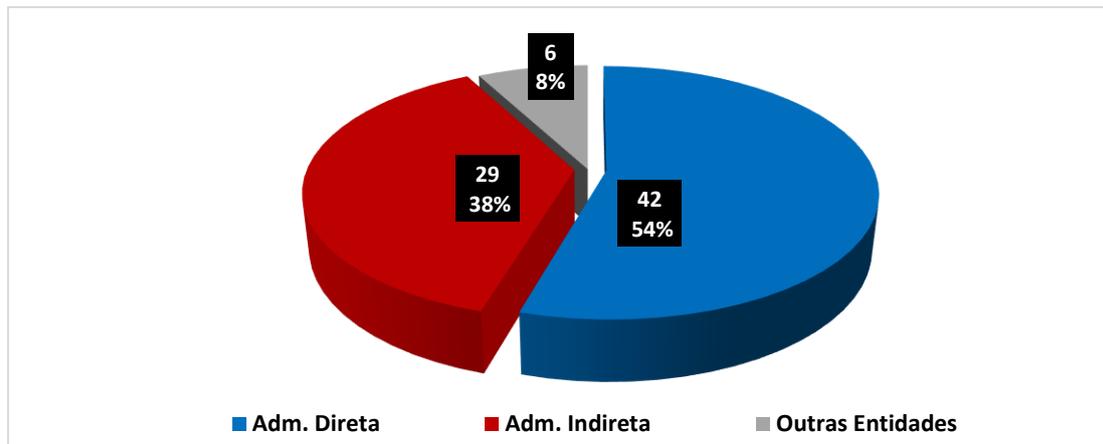
Gráfico 3. Estrutura das Entidades



Quanto ao Âmbito

No que respeita ao âmbito, do universo das 77 entidades participantes, 42 entidades são da administração direta, 29 da indireta e 6 são consideradas como outras estruturas (Gráfico 4).

Gráfico 4. Âmbito da Administração Interna das Entidades



COMUNICAÇÃO

Com vista a garantir o sucesso do projeto, foi fundamental garantir o envolvimento de um conjunto diversificado de entidades da Administração Pública Central, pelo que importou mobilizar, em primeiro lugar, os dirigentes superiores dos serviços, depois os pontos focais e, finalmente, os restantes trabalhadores.

1.ª Fase	
Secretarias Gerais	Interlocutores e dinamizadores dos contactos e reuniões entre a DGAEP e as entidades da Administração Pública Central.
2.ª Fase	
Dirigentes Superiores de entidades da Administração Central do Estado	Os Dirigentes Superiores aderem ao projeto e incentivam os trabalhadores a participar na aplicação do instrumento de avaliação COPSOQ, podendo assim obter uma perspetiva dos riscos psicossociais na sua entidade e contribuir para uma avaliação de riscos psicossociais na Administração Pública Central.
3.ª Fase	
Pontos Focais	O Ponto Focal em cada entidade intervém na comunicação do projeto aos trabalhadores e no esclarecimento de dúvidas, devendo ser um elemento integrado na área de Gestão de Recursos Humanos ou Serviço de Segurança e Saúde no Trabalho, com capacidade de relacionamento interpessoal, podendo ou não ser psicólogo.
4.ª Fase	
Trabalhadores	O preenchimento consciente por parte dos trabalhadores permite a avaliação de riscos psicossociais na sua entidade e contribui para a definição e ajustamento de políticas públicas que promovam o bem-estar no trabalho.

INSTRUMENTO DE RECOLHA DE INFORMAÇÃO – COPSOQ II

O *Copenhagen Psychosocial Questionnaire* (COPSOQ) é um instrumento para avaliação dos fatores de risco psicossocial, no campo da saúde ocupacional, desenvolvido e validado por dois investigadores dinamarqueses (T.S. Kristensen e V. Borg (2000)), que contou com a colaboração do “*Danish National Institute for Occupational Health in Copenhagen*”.

Este instrumento segue um conceito multidimensional e destina-se a cobrir as necessidades gerais que são abrangidas pelo conceito de “*stress* no trabalho”, cuja importância foi já devidamente caracterizada no ponto “*Enquadramento e objetivos - Os Riscos Psicossociais*” do presente relatório. Baseia-se no modelo de exigência e controlo, em que o *stress* é explicado como consequência das elevadas exigências no trabalho e de um baixo apoio social (Kristensen et al., 2005)⁸.

O COPSOQ reúne consenso internacional no que respeita à validade e compreensibilidade na avaliação dos fatores psicossociais no trabalho, sendo referenciado por organizações como a OMS (Organização Mundial da Saúde) e a ILO (Organização Internacional do Trabalho) e ainda reconhecido como um exemplo de boas práticas pela EU-OSHA (Agência Europeia para a Segurança e a Saúde no Trabalho). Perante isto, para a realização deste estudo, optou-se pela escolha deste instrumento no âmbito da parceria com a OPP.

A versão aplicada no âmbito do estudo foi a **versão média do COPSOQ II** (Kristensen, T., 2001; tradução e adaptação de Silva, C. et al. (2011)) que, na adaptação para a população portuguesa, contempla **29 dimensões / escalas e 76 perguntas**, sendo esta recomendada para utilização pelos profissionais de saúde ocupacional. A versão curta (23 dimensões e 40 perguntas) destina-se à autoavaliação dos trabalhadores ou aplicação em locais de trabalho e a versão longa (41 dimensões e 128 perguntas) é a utilizada para investigação⁹.

A versão média (à semelhança da curta) inclui as dimensões psicossociais com evidência epidemiológica de relação com saúde, o que é bastante interessante do ponto de vista do contexto atual da pandemia por COVID-19.

⁸ Citado em Silva, C., Amaral, V., Pereira, A., Bem-haja, P., Pereira, A., Rodrigues, V., ... Nossa, P. (2014). *Versão Portuguesa do Copenhagen Psychosocial Questionnaire - COPSOQ II*.

⁹ Silva, C., Amaral, V., Pereira, A., Bem-haja, P., Pereira, A., Rodrigues, V., ... Nossa, P. (2014). *Versão Portuguesa do Copenhagen Psychosocial Questionnaire - COPSOQ II*.

Todas as perguntas do questionário são avaliadas numa escala tipo *Likert* de 5 pontos, em que podemos ter (em alternativa):

- | | |
|-------------------------|-----------------------|
| 1 – Nunca / quase nunca | 1 – Nada / quase nada |
| 2 – Raramente | 2 – Um pouco |
| 3 – Às vezes | 3 – Moderadamente |
| 4 – Frequentemente | 4 – Muito |
| 5 – Sempre | 5 – Extremamente |

PROCEDIMENTOS DA RECOLHA DE DADOS E TAXA DE RESPOSTA

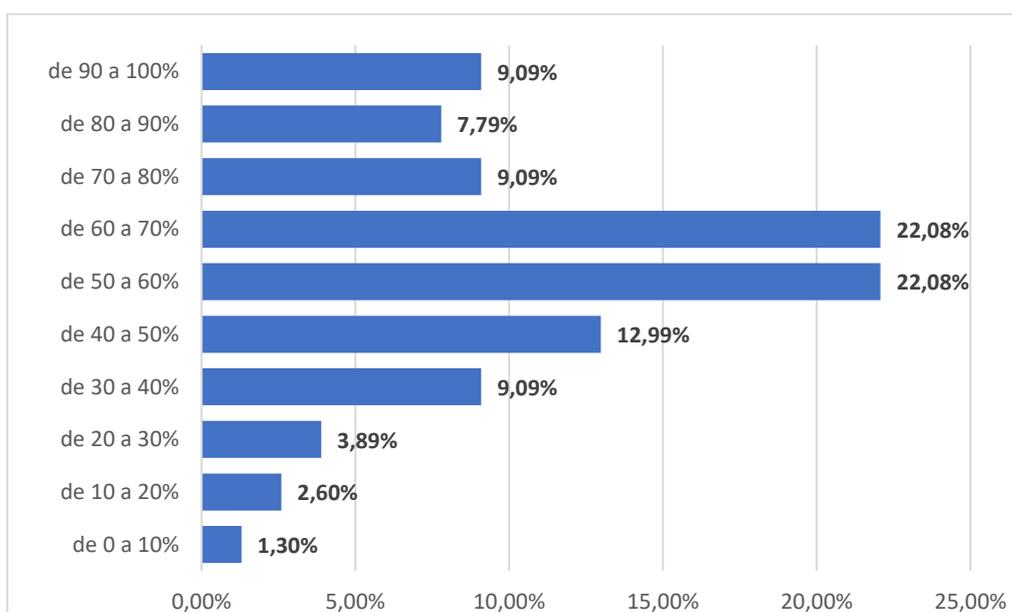
A recolha de dados foi efetuada no período de 13 de maio a 16 de julho de 2021.

Dentro deste período, as entidades puderam escolher o prazo e as datas de início e de fim para disponibilização do questionário aos seus trabalhadores.

Ao todo, houve 23.563 respostas válidas nas 77 entidades participantes. Atendendo ao número de trabalhadores indicado pelas próprias entidades (61.608), resultou uma taxa de resposta global de 38,25%.

Pode concluir-se que 70% das entidades participantes tiveram taxas de respostas dos seus trabalhadores superiores a 50%. Salienta-se que mais de 1/4 das entidades apresentou uma taxa de resposta acima de 70%, como se pode verificar no gráfico 5.

Gráfico 5. Taxa de Resposta por Número de Entidades



A partir da análise da dimensão destas entidades e do número de trabalhadores respondentes, pode também verificar-se que nas 77 entidades participantes quanto maior é a dimensão menor é a taxa de respostas. Com efeito, nas 29 entidades com mais de 250 trabalhadores houve uma taxa de resposta de 36,3%, sendo essa taxa de 57,7% nas entidades de média dimensão e de 81,7% nas de pequena dimensão.

Quadro 1. Taxa de Resposta por Dimensão da Entidade

Dimensão e Taxa de Resposta		N.º Trabalhadores da Entidade	N.º de Respondentes	N.º Entidades	% de respondentes relativamente ao N.º trabalhadores
Pequena dimensão	menos 50 trabalhadores	338	276	10	81,7%
Média dimensão	de 50 a 250 trabalhadores	4 886	2 819	38	57,7%
Grande dimensão	mais de 250 trabalhadores	56 384	20 468	29	36,3%
Total		61 608	23 563	77	

TRATAMENTO DOS DADOS

O tratamento dos dados possibilitou elaborar duas tipologias de relatório: 1) o relatório geral e 2) os relatórios para cada entidade.

A confidencialidade e o anonimato dos participantes foram assegurados: o seu tratamento pela OPP foi efetuado de forma global, sendo a avaliação dos riscos efetuada de forma grupal e nunca individual.

Para que, através da leitura dos relatórios, quer geral quer de cada entidade, não fosse possível identificar algum trabalhador que se encontrasse numa particular situação sociodemográfica (por exemplo, ser o único homem, ser o único assistente técnico, ...), solicitou-se uma verificação prévia destas situações através de um formulário *online* com as 14 questões iniciais do questionário (relativas a dados sociodemográficos e situação face à doença COVID-19), para que fossem identificadas em quais delas há menos de 15 pessoas para uma determinada opção de resposta.

Assim, aquando da elaboração dos relatórios de entidade, foram eliminados os critérios que representavam um risco de reconhecimento dos respondentes. Pelo mesmo motivo não foi feito qualquer cruzamento de variáveis (por exemplo, estado civil por filhos ou idade por sexo).

APRESENTAÇÃO E INTERPRETAÇÃO DE RESULTADOS

O perfil de apresentação de resultados (Perfil de risco) segue uma metodologia tripartida, a qual assume uma interpretação “semáforo” mediante o impacto para a saúde que a exposição a determinada dimensão representa, a saber: **vermelho** (risco para a saúde), **amarelo** (situação intermédia) e **verde** (situação favorável para a saúde).

PERFIL DE RISCO



A análise dos resultados do COPSOQ pressupõe a interpretação fator a fator de acordo com o descrito no manual técnico do COPSOQ II¹⁰.

FATORES DE RISCO¹¹

- | | | | |
|----|---|----|---------------------------------------|
| 1 | Exigências quantitativas | 15 | Confiança horizontal |
| 2 | Ritmo de trabalho | 16 | Confiança vertical |
| 3 | Exigências cognitivas | 17 | Justiça e respeito |
| 4 | Exigências emocionais | 18 | Autoeficácia |
| 5 | Influência no trabalho | 19 | Significado do trabalho |
| 6 | Possibilidade de desenvolvimento | 20 | Compromisso face ao local de trabalho |
| 7 | Previsibilidade | 21 | Satisfação no trabalho |
| 8 | Transparência do papel laboral desempenhado | 22 | Insegurança laboral |
| 9 | Recompensas | 23 | Saúde geral |
| 10 | Conflitos laborais | 24 | Conflito trabalho / família |
| 11 | Apoio social de colegas | 25 | Problemas em dormir |
| 12 | Apoio social de superiores | 26 | <i>Burnout</i> |
| 13 | Comunidade social no trabalho | 27 | Stresse |
| 14 | Qualidade da liderança | 28 | Sintomas depressivos |
| | | 29 | Comportamentos ofensivos |

¹⁰ Silva, C., Amaral, V., Pereira, A., Bem-haja, P., Pereira, A., Rodrigues, V., ... Nossa, P. (2014). *Versão Portuguesa do Copenhagen Psychosocial Questionnaire - COPSOQ II*.

¹¹ Fator de risco psicossocial é o agente / ação suscetível de provocar efeito adverso /dano na saúde e no bem-estar do trabalhador (GUIA TÉCNICO N.º 3: VIGILÂNCIA DA SAÚDE DOS TRABALHADORES EXPOSTOS A FATORES DE RISCO PSICOSSOCIAL NO LOCAL DE TRABALHO. Lisboa: Direção-Geral da Saúde, 2021).

Esta apresentação de resultados inicia-se pelo perfil de risco Geral das entidades participantes. São depois apresentados os perfis de risco por categorias:

- a) Tipo de Administração;
- b) Tipo de Estrutura Interna;
- c) Dimensão do Organismo;
- d) Antiguidade no Organismo;
- e) Idade;
- f) Sexo;
- g) Estado Civil;
- h) Filhos Menores;
- i) Outros Dependentes a Cargo;
- j) Situação Profissional;
- k) Distrito/ Região Autónoma dos Açores e Região Autónoma da Madeira;
- l) Contexto de Pandemia por COVID-19, com as seguintes subcategorias: Grupo de Risco COVID-19; Agregado Familiar Teve Perda de Rendimentos; Perdeu Pessoas Significativas; Condições de Trabalho como Antes da Pandemia; Redução da Atividade Física.

O perfil de risco de cada uma destas categorias é apresentado num quadro de dupla entrada (categoria por fator de risco) que permite a interpretação “semáforo”.

Os resultados refletem a perceção dos trabalhadores relativamente à avaliação dos fatores de risco psicossociais a que são expostos.

O COPSOQ, enquanto instrumento de avaliação das diversas dimensões psicossociais inerentes ao contexto laboral, corresponde a uma oportunidade de identificação de potenciais áreas de risco a melhorar, sendo uma estratégia eficaz de sinalização para posterior prevenção adequada e efetiva. Assim, é uma ferramenta que serve o propósito de planear a intervenção.

Na interpretação dos resultados deve ter-se em consideração que o significado de cada um dos fatores de risco depende do contexto organizacional de cada entidade, atento o seu funcionamento. Por exemplo, a interpretação do significado do fator “Recompensas” não pode ser dissociada do esquema de recompensas praticado em cada entidade.

Perfil de Risco Geral

Relativamente à análise do perfil de risco Geral, são identificados como:

- Risco **Severo** os fatores psicossociais: “Ritmo de trabalho”, “Exigências cognitivas” e “Exigências emocionais”;
- Risco **Moderado** os fatores: “Exigências quantitativas”, “Influência no trabalho”, “Previsibilidade”, “Conflitos laborais”, “Apoio social de superiores”, “Qualidade da liderança”, “Confiança horizontal”, “Justiça e respeito”, “Compromisso face ao local de trabalho”, “Satisfação no trabalho”, “Saúde geral”, “Conflito trabalho/família”, “Problemas em dormir”, “Burnout”, “Stresse” e “Sintomas depressivos”;
- Risco **Favorável** os fatores: “Possibilidades de desenvolvimento”, “Transparência do papel laboral desempenhado”, “Recompensas”, “Apoio social de colegas”, “Comunidade social no trabalho”, “Confiança vertical”, “Auto-eficácia”, “Significado do trabalho”, “Insegurança laboral” e “Comportamentos ofensivos” (ver Quadro 2).

QUADRO 2. Perfil de Risco

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29
Organismos Públicos Participantes	Amarelo	Vermelho	Vermelho	Vermelho	Amarelo	Verde	Amarelo	Verde	Verde	Amarelo	Verde	Amarelo	Verde	Amarelo	Amarelo	Verde	Amarelo	Verde	Verde	Amarelo	Amarelo	Verde	Amarelo	Amarelo	Amarelo	Amarelo	Amarelo	Amarelo	Verde

a) Tipo de Administração

Nesta categoria analisam-se as entidades participantes por tipo de Administração (Direta, Indireta e Outras Entidades).

- Nas entidades com administração indireta é percecionado risco **Severo** nos fatores “Ritmo de trabalho”; “Exigências cognitivas” e “Exigências emocionais”, seguindo o perfil Geral. Já na administração direta e nas outras entidades apenas existe risco **Severo** nas “Exigências cognitivas”.
- Em todas as entidades o risco é **Moderado** nos fatores “Exigências quantitativas”; “Influência no trabalho”; “Previsibilidade”; “Conflitos laborais”; “Apoio social de superiores”; “Qualidade de liderança”; “Justiça e respeito”; “Compromisso face ao

local de trabalho”; “Satisfação no trabalho”; “Saúde geral”; “Conflito trabalho/família”; “Problemas em dormir”; “Burnout”; “Stresse” e “Sintomas depressivos”.

- Também em todas as entidades, o risco é **Favorável** nos fatores “Possibilidade de desenvolvimento”; “Transparência do papel laboral desempenhado”; “Apoio social de colegas”; “Comunidade social no trabalho”; “Confiança vertical”; “Auto-eficácia”; “Significado do trabalho”; “Insegurança laboral” e “Comportamentos ofensivos”.
- A salientar ainda que nos fatores “Recompensas” e “Confiança horizontal” o risco é **Moderado** nas entidades de administração indireta e nas outras entidades e **Favorável** na administração direta e no perfil Geral (ver Quadro 3).

QUADRO 3. Perfil de Risco por Tipo de Administração e por Fator de Risco

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29
Administração Direta	Amarelo	Amarelo	Vermelho	Amarelo	Amarelo	Verde	Amarelo	Verde	Verde	Amarelo	Verde	Amarelo	Verde	Amarelo	Verde	Verde	Amarelo	Verde	Verde	Amarelo	Amarelo	Verde	Amarelo	Amarelo	Amarelo	Amarelo	Amarelo	Amarelo	Verde
Administração Indireta	Amarelo	Vermelho	Vermelho	Vermelho	Amarelo	Verde	Amarelo	Verde	Amarelo	Verde	Amarelo	Verde	Amarelo	Verde	Amarelo	Verde	Amarelo	Verde	Verde	Amarelo	Amarelo	Verde	Amarelo	Amarelo	Amarelo	Amarelo	Amarelo	Amarelo	Verde
Outras Entidades	Amarelo	Amarelo	Vermelho	Amarelo	Amarelo	Verde	Amarelo	Verde	Amarelo	Verde	Amarelo	Verde	Amarelo	Verde	Amarelo	Verde	Amarelo	Verde	Verde	Amarelo	Amarelo	Verde	Amarelo	Amarelo	Amarelo	Amarelo	Amarelo	Amarelo	Verde

b) Tipo de Estrutura Interna

As entidades foram analisadas em função da sua estrutura interna, nas subcategorias hierarquizada e mista.

O perfil de risco está em perfeita harmonia com o perfil Geral, apenas se destacando as entidades com estrutura interna mista com risco **Moderado** no “Ritmo de trabalho”, ao invés de **Severo** (ver Quadro 4).

QUADRO 4. Perfil de Risco por Tipo de Estrutura Interna e por Fator de Risco

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29
Hierarquizada	Amarelo	Vermelho	Vermelho	Vermelho	Amarelo	Verde	Amarelo	Verde	Verde	Amarelo	Verde	Amarelo	Verde	Amarelo	Verde	Verde	Amarelo	Verde	Verde	Amarelo	Amarelo	Verde	Amarelo	Amarelo	Amarelo	Amarelo	Amarelo	Amarelo	Verde
Mista	Amarelo	Amarelo	Vermelho	Vermelho	Amarelo	Verde	Amarelo	Verde	Amarelo	Verde	Amarelo	Verde	Amarelo	Verde	Amarelo	Verde	Amarelo	Verde	Verde	Amarelo	Amarelo	Verde	Amarelo	Amarelo	Amarelo	Amarelo	Amarelo	Amarelo	Verde

c) Dimensão do Organismo

No estudo em causa entendeu-se estratificar as entidades de acordo com o número total de trabalhadores. A sua dimensão foi considerada pequena se tivesse até 50 trabalhadores; média se tivesse entre 50 e 250 trabalhadores e grande se tivesse mais de 250 trabalhadores.

Atenta esta definição, foram analisados os resultados, tendo-se verificado risco **Severo** nos fatores “Ritmo de trabalho”; “Exigências cognitivas” e “Exigências emocionais” nas entidades de grande dimensão, tendência também do perfil Geral; sendo que nas entidades de pequena e de média dimensão o risco só é **Severo** nas “Exigências cognitivas”.

A ressaltar que os trabalhadores das entidades de média dimensão percecionam a “Confiança horizontal” com risco **Favorável**, enquanto o perfil Geral é **Moderado**. E os trabalhadores das entidades de pequena dimensão, para além da “Confiança horizontal”, ainda percecionam risco **Favorável** nos fatores “Qualidade de liderança”; “Justiça e respeito” e “Sintomas depressivos”. (ver Quadro 5).

QUADRO 5. Perfil de Risco por Dimensão do Organismo e por Fator de Risco

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29
Pequena	Amarelo	Amarelo	Vermelho	Amarelo	Amarelo	Verde																							
Média	Amarelo	Amarelo	Vermelho	Amarelo	Amarelo	Verde																							
Grande	Amarelo	Vermelho	Vermelho	Vermelho	Amarelo	Verde																							

d) Antiguidade no Organismo

A categoria Antiguidade no Organismo foi dividida em cinco grandes áreas, tendo em conta o critério tempo de serviço na Administração Pública: “menos de 1 ano”, “entre 1 e 5 anos”, “entre 6 e 10 anos”, “entre 11 e 20 anos” e “mais de 20 anos”.

Na análise deste perfil de risco em comparação com o perfil Geral, podemos afirmar que o mesmo é semelhante no que diz respeito ao grau **Severo**, exceto na subcategoria “menos de 1 ano de serviço” na qual apenas é identificado o fator “Exigências cognitivas” como **Severo**. De facto, este é o grupo de trabalhadores em que se identificam mais fatores favoráveis em termos de risco para a saúde e bem-estar, em comparação, quer com o perfil Geral, quer com os restantes critérios de tempo de serviço (ver Quadro 6).

QUADRO 6. Perfil de Risco por Antiguidade no Organismo e por Fator de Risco

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29
Menos de 1 ano	Amarelo	Amarelo	Vermelho	Amarelo	Amarelo	Verde	Amarelo	Verde	Verde	Amarelo	Verde	Amarelo	Verde	Amarelo	Verde														
Entre 1 e 5 anos	Amarelo	Vermelho	Vermelho	Vermelho	Amarelo	Verde	Amarelo	Verde	Verde	Amarelo	Verde	Amarelo	Verde	Amarelo	Verde														
Entre 6 e 10 anos	Amarelo	Vermelho	Vermelho	Vermelho	Amarelo	Verde	Amarelo	Verde	Verde	Amarelo	Verde	Amarelo	Verde	Amarelo	Verde														
Entre 11 e 20 anos	Amarelo	Vermelho	Vermelho	Vermelho	Amarelo	Verde	Amarelo	Verde	Verde	Amarelo	Verde	Amarelo	Verde	Amarelo	Verde														
Mais de 20 anos	Amarelo	Vermelho	Vermelho	Vermelho	Amarelo	Verde	Amarelo	Verde	Verde	Amarelo	Verde	Amarelo	Verde	Amarelo	Verde														

e) Idade

Na análise do Quadro 7 é considerada a faixa etária dos trabalhadores da Administração Pública em seis níveis diferenciados: desde o grupo de trabalhadores com idade máxima de 24 anos até ao grupo de trabalhadores com mais de 65 anos de idade.

Pode afirmar-se que o perfil de risco identificado coincide com o perfil de risco Geral em todos os fatores e em todos os graus de risco nas três faixas etárias compreendidas entre os 25 e os 54 anos de idade.

O perfil de risco está diferenciado no grupo mais jovem (até aos 24 anos de idade) não se encontrando a identificação de risco **Severo** em nenhum fator.

Por outro lado, o grupo de trabalhadores acima de 55 anos de idade identifica menos fatores de risco **Severo**: nos grupos etários de 55 anos e acima, o fator “Ritmo de trabalho” passa de **Severo** a **Moderado** e no grupo etário de mais de 65 anos, também o fator “Exigências emocionais” passa de **Severo** a **Moderado**. Interessante referir ainda que o fator “Apoio social de colegas”, que é visto em todos os grupos etários como **Favorável**, assume para o grupo etário de 55-64 anos o grau **Moderado**.

QUADRO 7. Perfil de Risco por Faixa Etária e por Fator de Risco

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29
Até aos 24 anos	Amarelo	Amarelo	Amarelo	Amarelo	Amarelo	Verde	Amarelo	Verde	Verde	Amarelo	Verde	Amarelo	Verde	Amarelo	Verde														
Dos 25 aos 34 anos	Amarelo	Vermelho	Vermelho	Vermelho	Amarelo	Verde	Amarelo	Verde	Verde	Amarelo	Verde	Amarelo	Verde	Amarelo	Verde														
Dos 35 aos 44 anos	Amarelo	Vermelho	Vermelho	Vermelho	Amarelo	Verde	Amarelo	Verde	Verde	Amarelo	Verde	Amarelo	Verde	Amarelo	Verde														
Dos 45 aos 54 anos	Amarelo	Vermelho	Vermelho	Vermelho	Amarelo	Verde	Amarelo	Verde	Verde	Amarelo	Verde	Amarelo	Verde	Amarelo	Verde														
Dos 55 aos 64 anos	Amarelo	Amarelo	Vermelho	Vermelho	Amarelo	Verde	Amarelo	Verde	Verde	Amarelo	Verde	Amarelo	Verde	Amarelo	Verde														
Mais de 65 anos	Amarelo	Amarelo	Vermelho	Vermelho	Amarelo	Verde	Amarelo	Verde	Verde	Amarelo	Verde	Amarelo	Verde	Amarelo	Verde														

f) Sexo

A análise do Quadro 8 permite constatar que, relativamente ao perfil de risco Geral, não há diferenças na variável “sexo”, a não ser no que diz respeito ao sexo masculino e no fator “Ritmo de trabalho”, o qual é identificado por este grupo como de risco **Moderado**.

QUADRO 8. Perfil de Risco por Sexo e por Fator de Risco

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29
Feminino	Amarelo	Vermelho	Vermelho	Vermelho	Amarelo	Verde	Amarelo	Verde	Verde	Amarelo	Verde	Amarelo	Verde	Amarelo	Amarelo	Verde	Amarelo	Verde	Verde	Amarelo	Amarelo	Verde	Amarelo	Amarelo	Amarelo	Amarelo	Amarelo	Amarelo	Verde
Masculino	Amarelo	Amarelo	Vermelho	Vermelho	Amarelo	Verde	Amarelo	Verde	Verde	Amarelo	Verde	Amarelo	Verde	Amarelo	Amarelo	Verde	Amarelo	Verde	Verde	Amarelo	Amarelo	Verde	Amarelo	Amarelo	Amarelo	Amarelo	Amarelo	Amarelo	Verde

g) Estado Civil

Na análise do Quadro 9, com quatro grupos de variáveis (Casado/ Unido de facto, Solteiro, Divorciado, Viúvo), a identificação de fatores de risco psicossocial mantém-se de acordo com o registo de fatores de risco Geral, para o grupo Casado/ Unido de facto. Nos restantes três grupos - Solteiro, Divorciado e Viúvo, o fator “Ritmo de trabalho” assume o grau **Moderado** em vez de **Severo**, como no grupo Casado/ Unido de facto.

QUADRO 9. Perfil de Risco por Estado Civil e por Fator de Risco

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29
Casado/ Unido de facto	Amarelo	Vermelho	Vermelho	Vermelho	Amarelo	Verde	Amarelo	Verde	Verde	Amarelo	Verde	Amarelo	Verde	Amarelo	Amarelo	Verde	Amarelo	Verde	Verde	Amarelo	Amarelo	Verde	Amarelo	Amarelo	Amarelo	Amarelo	Amarelo	Amarelo	Verde
Solteiro	Amarelo	Amarelo	Vermelho	Vermelho	Amarelo	Verde	Amarelo	Verde	Verde	Amarelo	Verde	Amarelo	Verde	Amarelo	Amarelo	Verde	Amarelo	Verde	Verde	Amarelo	Amarelo	Verde	Amarelo	Amarelo	Amarelo	Amarelo	Amarelo	Amarelo	Verde
Divorciado	Amarelo	Amarelo	Vermelho	Vermelho	Amarelo	Verde	Amarelo	Verde	Verde	Amarelo	Verde	Amarelo	Verde	Amarelo	Amarelo	Verde	Amarelo	Verde	Verde	Amarelo	Amarelo	Verde	Amarelo	Amarelo	Amarelo	Amarelo	Amarelo	Amarelo	Verde
Viúvo	Amarelo	Amarelo	Vermelho	Vermelho	Amarelo	Verde	Amarelo	Verde	Verde	Amarelo	Verde	Amarelo	Verde	Amarelo	Amarelo	Verde	Amarelo	Verde	Verde	Amarelo	Amarelo	Verde	Amarelo	Amarelo	Amarelo	Amarelo	Amarelo	Amarelo	Verde

h) Filhos Menores

O perfil de risco dos trabalhadores com e sem filhos menores a cargo, relativamente aos riscos psicossociais das suas organizações, apenas difere relativamente ao fator “Ritmo de trabalho”. Assim, enquanto os que têm de cuidar de menores entendem que o risco é **Severo**, os que não têm esse papel percecionam o mesmo fator de risco como sendo

Moderado. No que respeita aos outros fatores, não existe qualquer diferença em termos de risco psicossocial identificado para ambas as categorias de trabalhadores. Também se constata que o perfil de risco psicossocial é semelhante ao Geral (ver Quadro 10).

QUADRO 10. Perfil de Risco por Filhos Menores e por Fator de Risco

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29
Trabalhadores com filhos menores a cargo	Amarelo	Vermelho	Vermelho	Vermelho	Amarelo	Verde	Amarelo	Verde	Verde	Amarelo	Verde	Amarelo	Verde	Amarelo	Amarelo	Verde	Amarelo	Verde	Verde	Amarelo	Amarelo	Verde	Amarelo	Amarelo	Amarelo	Amarelo	Amarelo	Amarelo	Verde
Trabalhadores sem filhos menores a cargo	Amarelo	Amarelo	Vermelho	Vermelho	Amarelo	Verde	Amarelo	Verde	Verde	Amarelo	Verde	Amarelo	Verde	Amarelo	Amarelo	Verde	Amarelo	Verde	Verde	Amarelo	Amarelo	Verde	Amarelo	Amarelo	Amarelo	Amarelo	Amarelo	Amarelo	Verde

i) Outros Dependentes a Cargo

As perceções dos trabalhadores com e sem outros dependentes a cargo (idosos, pessoas com deficiência, etc.), relativamente aos riscos psicossociais das suas organizações, diferem relativamente aos fatores “Recompensas” e “Apoio social de colegas”. Assim, enquanto os que têm dependentes a cargo com as características apresentadas entendem que o risco é **Moderado** para ambos os fatores, os que não têm essa condição, percecionam esse risco como sendo **Favorável**. Em tudo o resto estes dois perfis de risco são coincidentes, bem como também estão de acordo com o perfil Geral (ver Quadro 11).

QUADRO 11. Perfil de Risco por Outros Dependentes a Cargo e por Fator de Risco

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29
Trabalhadores com outros dependentes a cargo - idosos, pessoas com deficiência, etc.	Amarelo	Vermelho	Vermelho	Vermelho	Amarelo	Verde	Amarelo	Verde	Verde	Amarelo	Verde	Amarelo	Verde	Amarelo	Amarelo	Verde	Amarelo	Verde	Verde	Amarelo	Amarelo	Verde	Amarelo	Amarelo	Amarelo	Amarelo	Amarelo	Amarelo	Verde
Trabalhadores sem outros dependentes a cargo - idosos, pessoas com deficiência, etc.	Amarelo	Amarelo	Vermelho	Vermelho	Amarelo	Verde	Amarelo	Verde	Verde	Amarelo	Verde	Amarelo	Verde	Amarelo	Amarelo	Verde	Amarelo	Verde	Verde	Amarelo	Amarelo	Verde	Amarelo	Amarelo	Amarelo	Amarelo	Amarelo	Amarelo	Verde

j) Situação Profissional

A situação profissional em análise, tal como descrita no Quadro 12, integra as seguintes subcategorias: Trabalho presencial (100%); Teletrabalho (total/parcial) ao abrigo do Código do Trabalho; Teletrabalho (total/parcial) devido à pandemia; Jornada contínua; Trabalho a tempo parcial; Trabalho por turnos; Trabalhadores-estudantes.

Nos grupos cuja situação profissional é a de Trabalho presencial (100%), Jornada contínua, Trabalho por turnos e Trabalhadores-estudantes, o grau de risco **Severo** é semelhante (fatores “Ritmo de trabalho”, “Exigências cognitivas” e “Exigências emocionais”) e corresponde ao perfil Geral para este grau e fatores de risco. Nas restantes situações profissionais temos a seguinte diferença: os trabalhadores em regime de Teletrabalho (total/parcial) devido à pandemia, apenas identificam o fator “Exigências cognitivas” como de grau **Severo** e os trabalhadores em situação de Teletrabalho (total/parcial) ao abrigo do Código do Trabalho, bem como os trabalhadores em situação de Trabalho a tempo parcial identificam, para além do fator “Exigências cognitivas”, o fator “Exigências emocionais”, também de grau **Severo**.

No que diz respeito ao fator “Recompensas” apenas os trabalhadores em situação profissional de Teletrabalho (total/parcial), quer ao abrigo do Código do Trabalho, quer devido à pandemia, consideraram este fator como sendo de baixo risco – **Favorável** – em termos de saúde e bem-estar.

Importa ainda referir que no caso dos Trabalhadores-estudantes, o fator “Apoio social de colegas” é percecionado como de risco **Moderado**, o que difere de todas as outras situações profissionais, bem como do perfil Geral.

QUADRO 12. Perfil de Risco por Situação Profissional e por Fator de Risco

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	
Trabalho presencial(100%)	Amarelo	Vermelho	Vermelho	Vermelho	Amarelo	Verde																								
Teletrabalho (total/parcial) ao abrigo do Cód. Trabalho	Amarelo	Amarelo	Vermelho	Vermelho	Amarelo	Verde																								
Teletrabalho (total/parcial) devido à pandemia	Amarelo	Amarelo	Vermelho	Amarelo	Amarelo	Verde																								
Jornada contínua	Amarelo	Vermelho	Vermelho	Vermelho	Amarelo	Verde																								
Trabalho a tempo parcial	Amarelo	Amarelo	Vermelho	Vermelho	Amarelo	Verde																								
Trabalho por turnos	Amarelo	Vermelho	Vermelho	Vermelho	Amarelo	Verde																								
Trabalhadores-estudantes	Amarelo	Vermelho	Vermelho	Vermelho	Amarelo	Verde																								

k) Distrito / Região Autónoma dos Açores e Região Autónoma da Madeira

O quadro 13 refere-se à análise pelos 18 distritos e as Regiões Autónomas dos Açores e da Madeira em termos do local de trabalho. Iniciando a análise pelo grau de risco **Severo**, verificamos que nos distritos de Aveiro, Beja, Braga, Coimbra, Évora, Faro, Guarda, Leiria, Porto, Santarém, Setúbal, Viana do Castelo, Viseu e na Região Autónoma Madeira, os fatores identificados com este grau de risco são os mesmos do perfil Geral, ou seja, são os fatores “Ritmo de trabalho”, “Exigências cognitivas” e “Exigências emocionais”. Neste âmbito de análise, há diferenças em algumas regiões do país, a saber: (1) no distrito de Lisboa e na Região Autónoma dos Açores o risco **Severo** apenas surge associado ao fator “Exigências cognitivas”; (2) nos distritos de Bragança, Castelo Branco, Portalegre e Vila Real, o risco **Severo** surge associado aos fatores “Exigências cognitivas” e “Exigências emocionais”.

Relativamente aos fatores de risco psicossocial “Recompensas” e “Apoio social de colegas” existem algumas diferenças por região relativamente ao perfil Geral, a saber: (1) nos distritos de Aveiro, Braga, Coimbra, Évora, Guarda, Leiria, Porto, Santarém, Viana do Castelo, Vila Real, Viseu e na Região Autónoma Madeira, o fator “Recompensas” é avaliado pelos trabalhadores como sendo de risco **Moderado** em vez de **Favorável** e (2) nos distritos de Castelo Branco, Évora, Guarda, Leiria, Portalegre, Viseu e nas duas Regiões Autónomas, dos Açores e da Madeira, o fator “Apoio social de colegas” é também avaliado pelos trabalhadores como sendo de risco **Moderado** em vez de **Favorável**.

Por fim, é de destacar que o fator “Confiança horizontal” é percecionado como risco psicossocial **Favorável** somente no distrito da Guarda e na Região Autónoma dos Açores.

QUADRO 13. Perfil de Risco por Distrito / Regiões Autónomas e por Fator de Risco

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29
Aveiro	Yellow	Red	Red	Red	Yellow	Green	Yellow	Green	Yellow	Yellow	Green	Yellow	Green	Yellow	Yellow	Green	Yellow	Green	Green	Yellow	Yellow	Green	Yellow	Yellow	Yellow	Yellow	Yellow	Yellow	Green
Beja	Yellow	Red	Red	Red	Yellow	Green	Yellow	Green	Yellow	Yellow	Green	Yellow	Green	Yellow	Yellow	Green	Yellow	Green	Green	Yellow	Yellow	Green	Yellow	Yellow	Yellow	Yellow	Yellow	Yellow	Green
Braga	Yellow	Red	Red	Red	Yellow	Green	Yellow	Green	Yellow	Yellow	Green	Yellow	Green	Yellow	Yellow	Green	Yellow	Green	Green	Yellow	Yellow	Green	Yellow	Yellow	Yellow	Yellow	Yellow	Yellow	Green
Bragança	Yellow	Red	Red	Red	Yellow	Green	Yellow	Green	Yellow	Yellow	Green	Yellow	Green	Yellow	Yellow	Green	Yellow	Green	Green	Yellow	Yellow	Green	Yellow	Yellow	Yellow	Yellow	Yellow	Yellow	Green
Castelo Branco	Yellow	Red	Red	Red	Yellow	Green	Yellow	Green	Yellow	Yellow	Green	Yellow	Green	Yellow	Yellow	Green	Yellow	Green	Green	Yellow	Yellow	Green	Yellow	Yellow	Yellow	Yellow	Yellow	Yellow	Green
Coimbra	Yellow	Red	Red	Red	Yellow	Green	Yellow	Green	Yellow	Yellow	Green	Yellow	Green	Yellow	Yellow	Green	Yellow	Green	Green	Yellow	Yellow	Green	Yellow	Yellow	Yellow	Yellow	Yellow	Yellow	Green
Évora	Yellow	Red	Red	Red	Yellow	Green	Yellow	Green	Yellow	Yellow	Green	Yellow	Green	Yellow	Yellow	Green	Yellow	Green	Green	Yellow	Yellow	Green	Yellow	Yellow	Yellow	Yellow	Yellow	Yellow	Green
Faro	Yellow	Red	Red	Red	Yellow	Green	Yellow	Green	Yellow	Yellow	Green	Yellow	Green	Yellow	Yellow	Green	Yellow	Green	Green	Yellow	Yellow	Green	Yellow	Yellow	Yellow	Yellow	Yellow	Yellow	Green
Guarda	Yellow	Red	Red	Red	Yellow	Green	Yellow	Green	Yellow	Yellow	Green	Yellow	Green	Yellow	Yellow	Green	Yellow	Green	Green	Yellow	Yellow	Green	Yellow	Yellow	Yellow	Yellow	Yellow	Yellow	Green
Leiria	Yellow	Red	Red	Red	Yellow	Green	Yellow	Green	Yellow	Yellow	Green	Yellow	Green	Yellow	Yellow	Green	Yellow	Green	Green	Yellow	Yellow	Green	Yellow	Yellow	Yellow	Yellow	Yellow	Yellow	Green
Lisboa	Yellow	Red	Red	Red	Yellow	Green	Yellow	Green	Yellow	Yellow	Green	Yellow	Green	Yellow	Yellow	Green	Yellow	Green	Green	Yellow	Yellow	Green	Yellow	Yellow	Yellow	Yellow	Yellow	Yellow	Green
Portalegre	Yellow	Red	Red	Red	Yellow	Green	Yellow	Green	Yellow	Yellow	Green	Yellow	Green	Yellow	Yellow	Green	Yellow	Green	Green	Yellow	Yellow	Green	Yellow	Yellow	Yellow	Yellow	Yellow	Yellow	Green
Porto	Yellow	Red	Red	Red	Yellow	Green	Yellow	Green	Yellow	Yellow	Green	Yellow	Green	Yellow	Yellow	Green	Yellow	Green	Green	Yellow	Yellow	Green	Yellow	Yellow	Yellow	Yellow	Yellow	Yellow	Green
Santarém	Yellow	Red	Red	Red	Yellow	Green	Yellow	Green	Yellow	Yellow	Green	Yellow	Green	Yellow	Yellow	Green	Yellow	Green	Green	Yellow	Yellow	Green	Yellow	Yellow	Yellow	Yellow	Yellow	Yellow	Green
Setúbal	Yellow	Red	Red	Red	Yellow	Green	Yellow	Green	Yellow	Yellow	Green	Yellow	Green	Yellow	Yellow	Green	Yellow	Green	Green	Yellow	Yellow	Green	Yellow	Yellow	Yellow	Yellow	Yellow	Yellow	Green
Viana do Castelo	Yellow	Red	Red	Red	Yellow	Green	Yellow	Green	Yellow	Yellow	Green	Yellow	Green	Yellow	Yellow	Green	Yellow	Green	Green	Yellow	Yellow	Green	Yellow	Yellow	Yellow	Yellow	Yellow	Yellow	Green
Vila Real	Yellow	Red	Red	Red	Yellow	Green	Yellow	Green	Yellow	Yellow	Green	Yellow	Green	Yellow	Yellow	Green	Yellow	Green	Green	Yellow	Yellow	Green	Yellow	Yellow	Yellow	Yellow	Yellow	Yellow	Green
Viseu	Yellow	Red	Red	Red	Yellow	Green	Yellow	Green	Yellow	Yellow	Green	Yellow	Green	Yellow	Yellow	Green	Yellow	Green	Green	Yellow	Yellow	Green	Yellow	Yellow	Yellow	Yellow	Yellow	Yellow	Green
RA Madeira	Yellow	Red	Red	Red	Yellow	Green	Yellow	Green	Yellow	Yellow	Green	Yellow	Green	Yellow	Yellow	Green	Yellow	Green	Green	Yellow	Yellow	Green	Yellow	Yellow	Yellow	Yellow	Yellow	Yellow	Green
RA Açores	Yellow	Red	Red	Red	Yellow	Green	Yellow	Green	Yellow	Yellow	Green	Yellow	Green	Yellow	Yellow	Green	Yellow	Green	Green	Yellow	Yellow	Green	Yellow	Yellow	Yellow	Yellow	Yellow	Yellow	Green

I) Contexto de Pandemia por COVID-19

O grupo de questões relacionadas com a pandemia provocada pela doença COVID-19 divide-se em 5 perguntas: se é um trabalhador pertencente a um grupo de risco; se o seu agregado familiar teve perda de rendimentos; se sofreu perda de pessoas significativas; se sente que mantém as condições de trabalho de antes da pandemia; e se teve redução da atividade física (Quadro 14).

Trabalhadores pertencentes a um grupo de risco

Os trabalhadores que afirmaram pertencer a um grupo de risco de doença apresentam um perfil de risco mais gravoso quando comparados com o dos trabalhadores que afirmaram não pertencer a um grupo de risco de doença. Com efeito, nos fatores “Ritmo

de trabalho” e “Saúde geral” os respondentes que afirmaram pertencer a um grupo de risco de doença apresentam um perfil de risco **Severo** (enquanto os outros apresentam **Moderado**) e nos fatores “Recompensas” e “Apoio social de colegas” apresentam perfil de risco **Moderado** (enquanto os outros apresentam **Favorável**).

Trabalhadores cujo agregado familiar teve perda de rendimentos

Os trabalhadores que não tiveram perda de rendimento têm um perfil de risco menos gravoso que os restantes nos fatores “Ritmo de trabalho”, que é **Moderado** (enquanto que para os que tiveram perda de rendimento é **Severo**), e “Recompensas”, que é **Favorável** (enquanto que para os que tiveram perda de rendimento é **Moderado**).

Trabalhadores que sofreram perda de pessoas significativas

Os trabalhadores que sofreram perda de pessoas significativas têm um perfil de risco **Moderado** no fator “Recompensas”, que é **Favorável** na perceção dos que não sofreram aquela perda.

Trabalhadores que sentem ter as mesmas condições de trabalho que no período anterior ao da pandemia

Os trabalhadores que sentem ter as mesmas condições de trabalho que no período anterior ao da pandemia destacam-se pela positiva dos restantes, apresentando perfil **Moderado** em “Ritmo de trabalho” e “Exigências emocionais” (sendo **Severo** para os que não mantiveram as condições) e perfil **Favorável** em “Recompensas”, “Apoio social de colegas” e “Confiança horizontal” (apresentando-se estes fatores com perfil de risco **Moderado** para os que não mantiveram as condições).

Trabalhadores com redução da atividade física

Os respondentes que tiveram redução da atividade física apresentam risco **Severo** em “Ritmo de trabalho”, enquanto os que não tiveram redução apresentam risco **Moderado**.

QUADRO 14. Perfil de Risco em Contexto de Pandemia por COVID-19 e por Fator de Risco

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29
Grupo de risco - Não	Amarelo	Amarelo	Vermelho	Vermelho	Amarelo	Verde	Amarelo	Verde	Verde	Amarelo	Verde	Amarelo	Verde	Amarelo	Verde	Verde	Verde	Verde	Verde	Verde	Verde								
Grupo de risco - Sim	Amarelo	Vermelho	Vermelho	Vermelho	Amarelo	Verde	Amarelo	Verde	Verde	Amarelo	Verde	Amarelo	Verde	Amarelo	Verde	Vermelho	Amarelo	Verde	Verde	Verde	Verde	Verde							
Agreg. familiar c/ perda de rendi/ - Não	Amarelo	Amarelo	Vermelho	Vermelho	Amarelo	Verde	Amarelo	Verde	Verde	Amarelo	Verde	Amarelo	Verde	Amarelo	Verde	Verde	Verde	Verde	Verde	Verde	Verde								
Agreg. familiar c/ perda de rendi/ - Sim	Amarelo	Vermelho	Vermelho	Vermelho	Amarelo	Verde	Amarelo	Verde	Verde	Amarelo	Verde	Amarelo	Verde	Amarelo	Verde	Verde	Verde	Verde	Verde	Verde	Verde								
Perda pessoas significativas - Não	Amarelo	Vermelho	Vermelho	Vermelho	Amarelo	Verde	Amarelo	Verde	Verde	Amarelo	Verde	Amarelo	Verde	Amarelo	Verde	Verde	Verde	Verde	Verde	Verde	Verde								
Perda pessoas significativas - Sim	Amarelo	Vermelho	Vermelho	Vermelho	Amarelo	Verde	Amarelo	Verde	Verde	Amarelo	Verde	Amarelo	Verde	Amarelo	Verde	Verde	Verde	Verde	Verde	Verde	Verde								
Mesmas condições de trabalho que no período anterior ao da pandemia - Não	Amarelo	Vermelho	Vermelho	Vermelho	Amarelo	Verde	Amarelo	Verde	Verde	Amarelo	Verde	Amarelo	Verde	Amarelo	Verde	Verde	Verde	Verde	Verde	Verde	Verde								
Mesmas condições de trabalho que no período anterior ao da pandemia - Sim	Amarelo	Amarelo	Vermelho	Amarelo	Amarelo	Verde	Amarelo	Verde	Verde	Amarelo	Verde	Amarelo	Verde	Amarelo	Verde	Verde	Verde	Verde	Verde	Verde	Verde								
Redução da atividade física - Não	Amarelo	Amarelo	Vermelho	Vermelho	Amarelo	Verde	Amarelo	Verde	Verde	Amarelo	Verde	Amarelo	Verde	Amarelo	Verde	Verde	Verde	Verde	Verde	Verde	Verde								
Redução da atividade física - Sim	Amarelo	Vermelho	Vermelho	Vermelho	Amarelo	Verde	Amarelo	Verde	Verde	Amarelo	Verde	Amarelo	Verde	Amarelo	Verde	Verde	Verde	Verde	Verde	Verde	Verde								

CONCLUSÕES

A realização do estudo dos riscos psicossociais na Administração Pública permite obter uma perspectiva global contribuindo para a definição e implementação de políticas públicas que respondam aos riscos identificados e que promovam o bem-estar no trabalho.

No âmbito do estudo foram obtidas 23.563 respostas do total de 61.608 trabalhadores indicado pelas 77 entidades participantes, o que representa uma taxa de resposta global de 38,25%. A referir ainda que, em 70% das entidades participantes, houve taxas de respostas dos seus trabalhadores superiores a 50%.

Pode afirmar-se que este estudo teve uma elevada adesão, quer por parte das entidades que se disponibilizaram a participar, quer por parte dos trabalhadores da Administração Pública que se envolveram na avaliação dos fatores de risco psicossocial, salientando-se a abrangência do público-alvo.

Na análise do perfil de risco Geral obtido neste estudo, identifica-se como risco **Severo** os fatores “Ritmo de trabalho”, “Exigências cognitivas” e “Exigências emocionais”; como risco **Moderado** os fatores “Exigências quantitativas”, “Influência no trabalho”, “Previsibilidade”, “Conflitos laborais”, “Apoio social de superiores”, “Qualidade da liderança”, “Confiança horizontal”, “Justiça e respeito”, “Compromisso face ao local de trabalho”, “Satisfação no trabalho”, “Saúde geral”, “Conflito trabalho/família”, “Problemas em dormir”, “*Burnout*”, “Stresse” e “Sintomas depressivos”; e como risco **Favorável** os fatores psicossociais “Possibilidades de desenvolvimento”, “Transparência do papel laboral desempenhado”, “Recompensas”, “Apoio social de colegas”, “Comunidade social no trabalho”, “Confiança vertical”, “Auto-eficácia”, “Significado do trabalho”, “Insegurança laboral” e “Comportamentos ofensivos”.

Tendo em conta a identificação dos três fatores de risco **Severo** no contexto da Administração Pública, afigura-se importante compreender em que medida é possível promover alterações conducentes à mitigação dos efeitos destes riscos na saúde e no bem-estar dos trabalhadores.

Relativamente ao fator “Ritmo trabalho”, a atividade profissional é percecionada como sendo desenvolvida a um ritmo acelerado e exigente, por vezes sem pausas, visando a conclusão da(s) tarefa(s) no tempo previsto. Em termos do fator “Exigências cognitivas”, o esforço mental elevado para processamento de informação, a concentração elevada e/ou o excesso de solicitações sensoriais, cognitivas e intelectuais conduzem a fadiga mental. Por fim, quanto ao fator “Exigências emocionais”, são percecionadas pelos

trabalhadores como sendo excessivas as situações profissionais: a) em que é necessário lidar com o sofrimento, doença, dor ou morte, b) com dissonância emocional, dada a constante obrigação de demonstrar emoções diferentes (ex. simpatia) daquelas que realmente sente (ex. tédio), c) com isolamento físico e/ou social, e/ou d) em contextos sociais disruptivos (ex. trabalho com pessoas com comportamentos aditivos, vítimas de abusos, presos)¹².

Com a identificação e análise dos riscos, a Administração Pública ganha informação relevante para a prevenção e gestão adequada dos riscos psicossociais e do stresse relacionado com o trabalho, independentemente da dimensão ou tipo de organização laboral, sendo estes riscos tratados da mesma forma lógica e sistemática que outros riscos de saúde e segurança no local de trabalho (Agência Europeia para a Segurança e Saúde no Trabalho e Diretiva-quadro 89/391/CEE).

A interpretação do significado de cada um dos fatores de risco deve ser feita tendo em conta o contexto organizacional em que os trabalhadores estão inseridos.

Com a apresentação e reflexão sobre os resultados deste estudo está a contribuir-se para um primeiro passo a ser dado na Administração Pública em geral, e nas entidades participantes em particular, no sentido de, em função dos riscos psicossociais identificados, planear intervenções para promover locais de trabalho saudáveis, enquanto contributo para a melhoria da saúde e bem-estar dos seus trabalhadores.

A par da apresentação deste estudo de AVALIAÇÃO DOS RISCOS PSICOSSOCIAIS NA ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA, levado a cabo no âmbito da parceria entre a DGAEP e a OPP, serão elaborados, e disponibilizados às entidades, relatórios que permitem conhecer os riscos psicossociais específicos de cada uma e proceder a ajustamentos necessários para mitigar os riscos identificados.

Afirma-se a importância da ação de análise e reflexão em cada entidade da Administração Pública sobre os riscos psicossociais identificados, sugerindo-se a partilha de boas práticas e informação, tendo em vista as mudanças a encarar para o futuro com foco no trabalhador e na organização, conseguindo desta forma contribuir para a sua saúde e bem-estar.

Esta partilha de boas práticas pode concretizar-se através de uma rede informal dedicada aos riscos psicossociais na Administração Pública, a dinamizar pela DGAEP a partir do segundo semestre de 2022, devendo ter um programa de trabalhos, uma

¹² GUIA TÉCNICO N.º 3: VIGILÂNCIA DA SAÚDE DOS TRABALHADORES EXPOSTOS A FATORES DE RISCO PSICOSSOCIAL NO LOCAL DE TRABALHO. Lisboa: Direção-Geral da Saúde, 2021 – versão síntese, págs. 17 a 20.

frequência regular, canais de comunicação apropriados e organizar-se num estilo de liderança colaborativa, em que diversas entidades promovam grupos de trabalho específicos baseados nos perfis de risco identificados.

Após a análise dos resultados agora apresentados, e subsequente intervenção nas organizações conducente à mitigação e/ou prevenção dos riscos psicossociais identificados, importará efetuar uma nova avaliação a médio prazo, entre 2023 e 2024, que permita rever as estratégias desenvolvidas. Ou seja, tornar-se-á fundamental adotar uma estratégia de *follow-up* das medidas implementadas pelas e nas organizações.

É importante ressaltar que o presente estudo foi desenvolvido num contexto específico de pandemia o que, de certa forma, pode condicionar alguns resultados. No entanto, muito antes de março de 2020, data em que a OMS decretou o estado de pandemia, já existiam evidências da importância da integração do estudo e avaliação dos riscos psicossociais nas organizações.

Preconiza-se assim a capacidade de as organizações da Administração Pública compreenderem a importância de encarar a potencialidade que pode assumir a estratégia de partilha de resultados de intervenções, as quais podem constituir uma inspiração para toda a Administração Pública.